



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMÉES - JEUNESSE

SESSION 2003-2004

L'ENGAGEMENT DES JEUNES

RAPPORT
DU GROUPE DE TRAVAIL

ées-jeunesse



Commission armées-jeunesse

Sommaire

Préambule	p.4
I. L'interministériel au service du développement et du soutien d'un volontariat des jeunes	p.7
II. Des expérimentations à développer : les « Cadets de la République »	p.10
A - Les Jeunes Sapeurs Pompiers	p.10
B - La Police Nationale : les « Cadets »	p.18
III. Savoir informer sur les réalisations : Pour une véritable politique de communication à destination des jeunes	p.23
IV. La réserve citoyenne, une priorité réaffirmée ?	p.24
A - Les réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté (RLJC)	p.24
B - La réserve citoyenne et les armées. Point de situation	p.27
V. PM et FMIR : adaptation de la nébuleuse ou clarification ?	p.31
A - La PM dans la Gendarmerie (PMG)	p.31
B - La PM et la formation des réservistes dans l'Armée de terre	p.32
C - Situation dans l'Armée de l'Air	p.33
D - La PM et les réserves dans la Marine	p.34
E - La PM dans le Service de Santé des Armées	p.35
VI. L'expérience européenne : quel volontariat ?	p.38
VII. De la nécessité d'un débat national sur le parcours citoyen et l'esprit de défense	p.42
VIII. De la vigilance de la CAJ pour la promotion des actions de cohésion sociale	p.44

A - Un forum de l'emploi des jeunes sans diplôme a été organisé par le CIDJ	p.44
B – Opération 105 permis pour un emploi	p.44
Conclusion	p.45

ANNEXES

ANNEXES 1	p.47
ANNEXES 2	p.50
ANNEXES 3	p.51
ANNEXES 4	p.55
ANNEXES 5	p.79
ANNEXES 6	p.87

PRÉAMBULE

Le rapport 2003-2004 du groupe engagement des jeunes a consisté en un rapport d'étape.

Plusieurs thèmes essentiels ont été abordés :

- En premier lieu les ressorts de l'engagement au travers de l'exemple que constitue le passage de l'obligation du temps lié à la conscription vers la professionnalisation des armées et le devenir du volontariat dans ce nouveau contexte avec le souci d'en faire un instrument de modernisation et d'intégration des individus par une implication dans le lien social.
- Les prolongements possibles du dispositif « Envie d'agir ! » dans le cadre du lien Armées-Nation.
- Le souci de maîtriser la nébuleuse constituée par les préparations militaires et les Formations Militaire Initiale du réserviste (FMIR) que connaissent plusieurs Armées et qu'elles déclinent de manière spécifique.

L'article premier de la loi qui a institué la professionnalisation des armées avec comme corollaire la suspension du service national, déclare solennellement que chaque français qui le souhaite peut participer à la défense de son pays.

Alors même que d'aucuns prônent aujourd'hui les vertus d'un retour à l'obligation, la Commission exprimera, quant à elle, à nouveau son attachement à la capacité pour le jeune d'exercer effectivement son droit au volontariat faute de quoi l'engagement se résumera à une simple déclaration d'intention.

L'État doit par conséquent informer sur les conditions d'exercice de cette participation sans lesquelles le volontariat n'a aucun sens, même si nous sommes conscients que le dispositif des préparations militaires et des FMIR n'a pas vocation à remplacer à ce jour le dispositif de la conscription en prenant en compte la totalité de la ressource disponible.

Dans cette optique la CAJ a centré sa réflexion sur la question de l'accès à l'information de la jeunesse sur le plan quantitatif et qualitatif ou en terme d'utilité pour cette dernière.

Après sa participation à la Journée d'Appel de Préparation à la Défense qui présente l'ensemble des possibilités d'entrer en contact avec les forces armées depuis la participation volontaire à une seconde rencontre jusqu'à l'engagement il paraît indispensable de porter l'effort sur les conditions concrètes d'accueil et d'information des jeunes.

C'est la raison pour laquelle la CAJ appelle de ses vœux une clarification rapide de l'ensemble du dispositif des préparations militaires et des FMIR, estimant que la diffusion de l'esprit de défense ne peut reposer sur un dispositif confus qui joue le rôle d'un repoussoir envers les jeunes.

Par conséquent, la CAJ a proposé une rationalisation de l'information au travers de la création de lieux uniques d'information et de rencontre à l'attention des jeunes tel le site « Envie d'agir ».

Lors de la présentation de notre rapport de l'année écoulée, Madame le ministre de la Défense a manifesté son intérêt pour cette proposition faisant de cette clarification une « obligation de résultat ».

Force est de constater que nous sommes loin du but, à la lecture du tableau figurant en annexe 1 de notre rapport qui correspond au travail de synthèse réalisé par les armées.

Cet état n'apporte pas d'amélioration significative à la compréhension du dispositif tel que décrit dans notre précédent rapport auquel nous invitons le lecteur à bien vouloir se reporter.

Cette difficulté de lisibilité et de mise en œuvre du dispositif des préparations militaires ressort clairement de l'analyse conduite par la Commission lors de sa séance de travail du **19 janvier 2005**.

Il est cependant permis de penser que les armées parviennent rapidement à un résultat.

La correspondance que Madame le ministre de la Défense a adressée le 1^{er} mars 2005 à Monsieur le Chef d'état-major des armées est en effet explicite (Annexe 1).

Madame le ministre de la Défense écrit notamment « qu'il est indispensable que chaque intéressé par une formation militaire puisse avoir une vision claire et complète des possibilités qui lui sont offertes par les différentes filières » et que « C'est la raison pour laquelle, je vous demande de bien vouloir organiser, en 2005, une réflexion entre les trois armées et la gendarmerie nationale pour réaliser, dans un premier

temps, un support d'information qui permettra de représenter aux jeunes l'ensemble de ces formations et planifier dans un second temps, l'harmonisation et la rationalisation des dispositifs. »

L'actualité politique concomitante à la parution de ce rapport met sur la place publique le projet élaboré il y a quelques années par la Commission, d'une application d'un Service Militaire Adapté en métropole. Largement médiatisée cette décision se place dans le cadre de l'action gouvernementale de lutte contre les exclusions et la volonté politique de sauver la cohésion sociale en prenant en compte les publics jeunes défavorisés.

Après avoir vivement regretté l'an dernier l'abandon en catimini du programme JET, nous ne pouvons que nous féliciter que l'institution militaire réinvestisse le champ du social en participant à la mise en œuvre de ce dispositif devant accueillir un nombre significatif de jeunes volontaires.

I. L'interministériel au service du développement et du soutien d'un volontariat des jeunes

Élargir le champ des Journées d'Appel de Préparation à la Défense

La Commission estime nécessaire d'envisager une évolution du concept de Journée d'Appel de Préparation à la Défense. Cette journée est souvent réduite, depuis cinq ans d'existence, à une démarche administrative de recensement des jeunes filles et jeunes gens de nationalité française.

Le sens profond de cette journée doit être restauré et réaffirmé en resituant la JAPD dans un parcours citoyen revitalisé.

Il s'agit notamment de sensibiliser et d'initier les jeunes au volontariat dans toute sa diversité (défense, solidarité sociale et culturelle) en faisant des JAPD :

- Le point de passage obligé pour diffuser l'information sur les diverses formes de volontariats,
- Le recueil des vœux d'engagement des jeunes (des milliers de vœux exprimés lors de la JAPD pour s'impliquer dans le volontariat se perdent chaque année),
- Le point d'entrée du suivi de la ressource potentielle de volontaires, assorti d'un plan d'abonnement pertinent en fonction des besoins de spécialités dans le secteur des volontariats civils au service de la solidarité.

A cet effet il conviendrait :

- D'employer l'espace temps « contraint » de la JAPD, pour développer une véritable mission de service public autour de la notion de défense en y incluant la cohésion nationale, la sécurité civile et l'action humanitaire, et en instaurant un dialogue avec les jeunes pour solliciter le citoyen en s'appuyant sur son itinéraire de vie sociale et professionnelle.
- Créer une agence interministérielle ou d'étendre les attributions d'un secrétariat d'état afin de valoriser ce dialogue, avant et après la journée de convocation. Cette initiative permettrait d'aborder la question des ressources humaines de façon globale, centralisée et continue en établissant une

nomenclature des spécialités, et en assurant le suivi des volontaires jusqu'à l'âge de 30 ou 35 ans.

Pour développer un volontariat vivant et efficace, la volonté politique est déterminante.

Elle doit se traduire par une coopération interministérielle articulée autour du ministère de la Défense disposant du pivot de la Direction du Service National avec les moyens financiers associés.

Table ronde organisée par la CAJ

L'idée émise à cette occasion par M. KOUCHNER et par l'Institut Paul DELOUVRIER, de rendre obligatoire l'information sur le volontariat. La question est de trouver un vecteur de communication approprié. La JAPD conviendrait elle ?

Deux points de vue sont exprimés : l'un met en avant la densité du contenu de la journée, laissant peu de place pour cette information. Le second relève le fait que la JAPD est le seul rendez-vous qui existe avec la jeunesse et qu'elle serait valorisée par une mission supplémentaire.

Questions et propositions

La situation actuelle du volontariat se caractérise par un déséquilibre : en effet, la demande est très supérieure à l'offre. Rendue obligatoire, l'information des jeunes ne ferait qu'accroître cette dérive.

Il est donc suggéré de créer un observatoire chargé d'évaluer le volontariat et les capacités d'accueil. Ce rôle pourrait être dévolu à la JAPD, et cela d'autant plus volontiers que sa participation au recrutement dans les armées tend à se développer.

Ainsi, le questionnaire diffusé en sortie de JAPD (transmission aux Armées, sous 24 heures, des listes de jeunes ayant manifesté le désir d'être informés) pourrait être étendu au volontariat civil.

Le projet de loi sur le volontariat a été déposé au Sénat et suit la procédure parlementaire.

Sa portée doit être relativisée : il ne s'agit pas de le développer, mais de régler différents problèmes, essentiellement administratifs, que rencontrent les volontaires en matière de fiscalité et d'assurance par exemple.

Il ne sera pleinement applicable que dans un an environ.

II. Des expérimentations à développer : les « Cadets de la République »

A - Les Jeunes Sapeurs Pompiers

Sont intervenus successivement le Colonel CARON et le Major SINGER, du Service Départemental Incendie et Sécurité de l'Essonne (SDIS 91), ainsi que le Colonel PRIEUR de la Brigade des Sapeurs Pompiers de Paris (BSPP).

Après une présentation des services d'incendie militaires (Marseille, Paris et petite couronne) et civils pour le reste du territoire français, le Colonel CARON a traité de la question des jeunes, au travers de son expérience dans l'Essonne.

Dans ce département il y a 2 structures différentes : les Jeunes Sapeurs Pompiers (JSP), régis par la loi sur la sécurité civile du 13 août 2004, et les élèves pompiers.

Pourquoi une action en direction des jeunes ? Pour créer un réservoir de recrutement.

Le « 91 » embauche environ 200 pompiers volontaires et 150 professionnels par an pour 80 départs annuels qui sont recrutés prioritairement parmi les JSP.

Cet afflux de jeunes constitue un avantage opérationnel dans la mesure où le manque d'expérience est compensé par la très bonne stabilité des cadres, en particulier sous-officiers.

La loi du 13 août 2004 insiste sur la participation de tous à la sécurité civile

Il faut distinguer entre le JSP dont le statut est officialisé et « l'élève pompier », encore au stade expérimental.

1 - Les JSP dans l'Essonne

Leur organisation départementale repose sur le statut de la loi de 1901. Les programmes et les cadres sont fournis par l'Union Départementale des Sapeurs Pompiers elle-même régie par la loi de 1901. S'il n'y a pas d'organisation nationale regroupant ces structures, l'organisation des activités ressort bien du niveau national.

Assurés par l'association, les JSP reçoivent une formation hebdomadaire spécifique, pratique, théorique et sportive au métier, de la part des Sapeurs Pompiers professionnels ou volontaires, sur leur temps de repos.

Les JSP sont constitués de 75% de garçons et de 25% de filles âgés de 10 à 18 ans.

Le département de l'Essonne regroupe 26 sections, soit environ 500 jeunes.

Plusieurs objectifs sont poursuivis : encourager le sens civique, l'esprit d'équipe et le dévouement et créer un réservoir de futurs professionnels.

Le programme est fixé en fonction de l'âge par la Fédération Nationale des Sapeurs Pompiers.

La discipline est militaire et les jeunes reçoivent un uniforme.

Des compétitions inter sections sont organisées aux niveaux départemental et national pour développer l'émulation.

Les JSP participent à toutes les cérémonies patriotiques.

A compter de 15 ans, les jeunes peuvent passer le Brevet National de Formation JSP (reconnu officiellement par décret, possibilité d'équivalence examinée), à base d'épreuves pratiques et sportives, qui sera intégré dans leur cursus de formation.

Le taux d'échec est faible dans la mesure où l'on relève trois démissions pour 25 JSP sur une année scolaire.

Ceci s'explique par un contrôle continu des connaissances et par la sélection rigoureuse de départ assortie d'une visite médicale et d'un entretien de motivation avec les parents et l'enfant.

Les plus motivés ont la possibilité de devenir pompiers volontaires à compter de 16 ans ; ils peuvent intervenir comme JSP à condition qu'un cadre majeur soit présent.

La limite à l'emploi est liée à l'âge et aux dispositions du code du travail.

Ces questions sont en cours de traitement avec l'Éducation Nationale, concernée au titre de l'enseignement technique et professionnel.

Les JSP remportent un franc succès, et ne connaissent pas de problèmes de recrutement.

Ils ne font par conséquent aucune publicité...

Les parents sont très demandeurs pour inscrire leurs enfants, en particulier lors des stages scolaires.

2 - Les élèves pompiers

Ce programme à caractère éducatif, au service de la prévention et à dimension solidaire ne doit pas être confondu avec les JSP.

Il repose sur **un partenariat entre l'Éducation Nationale et le SDIS 91**.

Il s'agit d'aider les élèves, surtout dans les zones difficiles, à relier le scolaire à l'extra scolaire.

Ce dispositif trouve sa place dans le cadre de « **l'école ouverte** ».

L'Essonne est un département expérimental en ce domaine. Les 4 groupements ont chacun une école (3 collèges et 1 lycée) sur leur secteur, soit 4 fois 25 jeunes encadrés par des enseignants et des sapeurs pompiers.

Les élèves ont entre 13 et 16 ans, sont formés au secourisme et à l'utilisation sommaire des instruments de 1^{er} secours. La formation se fait lors de l'été qui précède la rentrée scolaire.

Dans chaque école, a été créée une équipe de sécurité, **dont les membres servent de relais auprès de leurs camarades**, forment à la prévention des accidents domestiques et routiers, contrôlent l'état des installations de sécurité de l'école, assurent les premiers soins et les postes de secours en cas de compétitions sportives.

Ils sont en liaison avec le centre de secours qui les a formés et **ils ont des référents adultes (parents, enseignants et sapeurs pompiers)**.

Cette expérience a bien fonctionné et s'étend à d'autres établissements du 91.

D'autres départements s'engagent dans ce dispositif.

La sélection des élèves pompiers s'effectue selon deux modalités :

-1^{er} critère : Aptitude physique et sportive.

-2nd critère : Choix fait par les enseignants et les pompiers parmi les volontaires.

On note qu'il y a beaucoup de volontaires dans les collèges, moins dans les lycées.

Le financement est assuré par le Conseil général, l'Éducation nationale et les communes.

Une fois encore, l'investissement en temps des cadres volontaires est déterminant pour la réussite et la pérennité du programme.

Ces derniers suivent des stages de formation spécifiques semblables au BAFA (convention entre les ministères de l'Intérieur et de la Jeunesse et des sports).

Les élèves pompiers sont encadrés et formés comme les JSP, ils revêtent une tenue lorsqu'ils sont « de garde ».

Le bilan est très positif : **les jeunes participent assidûment aux activités, apprennent le respect des autres et modifient leur comportement (baisse notable des actes de vandalisme)**. Lors des interventions de Sapeurs Pompiers dans les quartiers sensibles, ils sont là pour assurer le contact et pour faciliter le travail.

Parallèlement une opération de coopération avec le MALI a été montée, pour renforcer la cohésion entre les 4 établissements. Il s'agit d'apporter du matériel scolaire, sanitaire et incendie, en février 2005, du SENEGAL au MALI. Ce matériel partira par bateau du Havre à Dakar et, de là, sera acheminé par la route jusqu'au MALI, la Défense offrant le transport par mer. 16 jeunes encadrés par 16 enseignants et pompiers partiront sur place pour assurer le transit terrestre et la livraison.

En conclusion ce dispositif n'est pas forcément exportable au niveau national compte tenu de la réticence de certains départements.

De l'avis du SDIS 91 une promotion des actions via le site « Envie d'agir ! » et un budget pérenne permettrait des possibilités supplémentaires de recrutement et de contact avec les jeunes.

Lors de son intervention le **Colonel PRIEUR (BSPP)** a confirmé que la BSPP étudie le dispositif JSP pour le mettre en œuvre à Paris et en petite couronne.

On trouve en effet des JSP dans toute la France sauf sur le territoire de la BSPP.

Il estime que ce dispositif est très complet et très séduisant : il est porteur d'une très bonne image, le port de l'uniforme est valorisé, il est synonyme de rigueur tant au travers du label de l'État que de son programme reposant sur le sport, les activités préprofessionnelles et ludiques.

Le coût des équipements constitue un frein non négligeable et il faut souligner que l'on retrouve peu de JSP dans les Sapeurs Pompiers volontaires compte tenu de la concurrence entre les études et l'emploi qui freinent la disponibilité après 18 ans.

Pourquoi la BSPP n'a-t-elle pas de volontaires à recruter ?

Contrairement aux départements, la BSPP est composée de professionnels et compte tenu d'un flux de recrutement très satisfaisant, elle n'a pas besoin de « réservoir » de recrutement.

Il faut cependant souligner que le taux de sollicitation des personnels est extrême (420 000 interventions par an) et qu'il y a peu de temps libre. Environ 300 pompiers par an paient lourdement dans leur chair un engagement au service d'une région qu'ils fuient dès qu'ils le peuvent.

80% des pompiers sont en effet provinciaux et rentrent chez eux après leur garde, aussi le volontariat pendant le temps de repos a-t-il peu de succès...

Il est par conséquent choquant de constater qu'il y a si peu de Franciliens à la BSPP.

C'est cette raison qui pousse à lancer les JSP car la BSPP souhaite recruter des Parisiens, en essayant de combiner cela avec la PM. Ce dispositif pourrait s'appeler : « **Cadets des Pompiers de Paris** ».

La BSPP s'intéresse aussi au dispositif « École ouverte » qui intégrerait les 12/14ans, et les cadets de 14/18ans.

Questions et propositions

Si la PM se fait à 17 ans, sera-t-il trop tard pour être JSP ?

Non, les 2 dispositifs peuvent cohabiter. La PM sera destinée à donner des réservistes à la BSPP qui en a très peu.

Avez vous des appuis de la mairie de Paris en faveur des JSP ?

Les départements ont le statut d' EPA mais notre dispositif repose aujourd'hui sur une construction financière « abominable »...

Dans le projet de la BSPP l'encadrement des mineurs sera assuré par le Club Sportif et artistique de la BSPP qui appartient à la Fédération des Clubs Sportifs et Artistiques de la Défense.

Pour les mineurs le programme des JSP sera appliqué et les formateurs seront labellisés formateurs JSP.

Développer une démarche efficace pour que les employeurs intègrent la disponibilité et le soutien aux Sapeurs Pompiers volontaires.

Dans le département 91 un chargé de mission contacte les employeurs sur le thème de l'importance pour une entreprise d'employer un salarié qui a la qualité de Sapeur Pompier.

Le MEDEF, membre de la Commission, pourrait initier l'action en ce sens auprès de entreprises.

Les réservistes à la BSPP sont recrutés par le biais des PM. Ce sont surtout des étudiants disponibles les fins de semaine et durant les vacances scolaires.

Ils ne sont affectés qu'aux secours à victime, les autres types d'interventions requérant des qualifications spécifiques.

La question des réservistes salariés chez les anciens pompiers civils ou militaires mérite une approche différenciée.

La Commission souhaite que les négociations menées par le Conseil Supérieur de la Réserve Militaire avec les employeurs, pour des conventions libérant les employés, ne se heurtent pas aux mêmes difficultés recensées par les pompiers.

La situation en Essonne décrite par le colonel CARON, est atypique.

Il serait donc utile de poursuivre les investigations afin de connaître la situation dans quelques grandes villes, comme Toulouse, Marseille ou Bordeaux.

Autre interrogation : Pourquoi n'y a-t-il pas de volontaires dans Paris ?

Il faut prendre en compte également la situation des départements de province où les jeunes, encouragés par leurs parents, sont très intéressés. Les jeunes volontaires y sont plus âgés et constituent un vivier pour le recrutement. Rappelons la compétence du ministère de l'Intérieur en la matière qui précise que la loi fixe à 10 ans l'âge d'accès possible aux JSP.

Ce type de volontariat constitue aussi une activité extrascolaire très appréciée, même si elle débouche rarement sur un emploi.

Recrutés vers 12 ou 13 ans, ces jeunes sont à un âge où s'opère l'apprentissage des valeurs. Mais encore faut-il que les emplois qui leur sont confiés soient crédibles.

Notons l'intérêt du Baccalauréat professionnel « sécurité » (police, sécurité civile...) qui est en projet pour les jeunes qui accèdent aux JSP.

Ce diplôme poursuit deux objectifs, donner accès à une expérience de volontariat et assurer l'apprentissage d'un métier.

La situation en zones rurales mérite d'être évoquée car les pompiers volontaires y sont les plus nombreux. Cette situation suscite d'ailleurs des problèmes de budget puisque les financements par les collectivités locales sont calibrés essentiellement en fonction de l'effectif des pompiers titulaires.

Enfin s'il est acceptable que les missions des services de sécurité soient assurées en partie par un renfort en volontaires, leur utilisation récurrente constitue une concurrence à l'emploi salarié ce qui n'est guère recevable. Une étude des besoins doit par conséquent être effectuée au cas par cas et un équilibre doit être respecté.

B - La Police Nationale : les « Cadets »

Le Capitaine de police CHRISTIN qui appartient à la direction de la formation de la Police Nationale a rappelé l'historique de ce dossier.

1 - Les origines des « Cadets de la Police Nationale »

L'expérience trouve sa source dans une « commande » du cabinet du ministre, à l'automne 2003, qui souhaitait s'inspirer de ce qui se passe chez les Sapeurs Pompiers (JSP), et aussi au Canada pour envisager la création d'un dispositif permettant, pour des jeunes, un engagement républicain et une insertion professionnelle dans les services de sécurité.

Cette commande se rapprochait d'un dispositif existant : les « Formations Complémentaires d'Initiative Locale » (FCIL). Il s'agissait d'opérations conduites en partenariat entre le ministère de l'Intérieur et celui de l'Éducation nationale pour aider des jeunes, après mise à niveau, à préparer le concours de gardien de la paix de la Police nationale. Impliquant 4 lycées et 4 écoles de Police à l'origine en 1999, le dispositif, caractérisé par un niveau élevé de réussite, fut étendu à 16 lycées.

Cette expérience servit de support à la création du statut de « Cadets de la police nationale ».

Le nouveau ministre de l'Intérieur, Monsieur de VILLEPIN, au cours d'un discours prononcé en janvier 2005, élargit la perspective en créant le concept de « Cadets de la République » comme terme générique désignant les diverses expériences de « Cadets ». Dans le même temps une réforme des corps et des carrières du ministère de l'Intérieur est lancée, rendant possible l'insertion des Cadets dans un dispositif statutaire nouveau.

2 – Le statut de « Cadets de la République » option Police Nationale

La création du statut de Cadet de la Police Nationale rencontrait une difficulté : en effet les textes imposent la détention du Baccalauréat pour accéder aux concours de la Police. Or, les jeunes intéressés sont principalement des jeunes en difficulté scolaire. La solution imaginée passe par le statut d'adjoint de sécurité (ADS). Celui-ci est ouvert soit aux titulaires du Baccalauréat, soit au titre d'une expérience professionnelle. C'est la seconde voie qui est choisie ; les jeunes recrutés en qualité de « Cadets » sont des adjoints de sécurité qui préparent le 2^{ème} concours de gardien de la paix, au terme d'une scolarité d'un an. Cette préparation s'effectue dans des établissements de l'Éducation nationale (400 heures pour la mise à niveau) et dans les écoles de police (300 heures de préparation au concours). Elle comprend aussi deux stages pratiques en commissariat (le second dure un mois et comporte la participation à des missions sur la voie publique).

Durant leur scolarité, ces « Cadets » sont des contractuels de droit public. Ils sont ensuite admis comme « Adjoints de sécurité » et peuvent finalement être titularisés comme gardiens de la paix à raison de l'expérience acquise.

Il existe donc actuellement deux catégories d'Adjoints de sécurité :

- Ceux qui ont été recrutés avec le Baccalauréat et qui peuvent remplir des missions de police judiciaire, sont armés et sont rémunérés au SMIC.
- La seconde catégorie est constituée des « Cadets de la République » préparant le concours de gardien de la paix. Ils bénéficient d'une allocation d'étude égale à 30 à 40% du SMIC. Leur uniforme porte la mention « Ministère de l'Intérieur Cadets ».

Les premiers recrutements avaient admis les jeunes dès l'âge de 17 ans au premier janvier de l'année du concours. S'agissant de jeunes ayant souvent mis fin à leur scolarité, il avait semblé judicieux de ne pas trop tarder. Malheureusement, le statut de contractuel, qui est celui des Cadets de la police, impose d'avoir au moins 18 ans...

3 - Les perspectives

La pérennisation et le développement de l'expérience sont assurés. Le ministère de l'Éducation nationale est disposé à développer son partenariat et il est prévu de recruter 1000 Cadets en 2005 (à titre comparatif, le ministère de l'Intérieur recrute entre 4 et 5 000 gardiens de la paix par an). Le recrutement s'adresse plutôt aux jeunes en difficulté ayant échoué au Baccalauréat et ce dispositif fonctionne comme un important « ascenseur social ». Pour faire face à ce recrutement supplémentaire, il est prévu de créer 4 nouvelles écoles de police.

Il a été envisagé de créer un Baccalauréat professionnel « Cadets de la police ». Mais sa seule utilité aurait été de favoriser la promotion interne pour l'accès au grade de brigadier de police. Le cabinet du ministre a demandé que soit étudié un projet de Baccalauréat professionnel « Sécurité et prévention » afin de créer un socle de culture commun à tous les métiers de la sécurité : pompiers, administration pénitentiaire, sécurité dans les collectivités locales, sécurité privée...

Un projet est en cours d'étude.

Une démarche de recrutement marquée au sceau de la cohésion sociale

Il n'y a pas d'inquiétude à avoir quant à la qualification des Cadets, car ces jeunes sont très motivés. D'autre part ce n'est pas le recrutement qui est visé car le volant de candidatures est largement suffisant. Il s'agit au contraire d'offrir à des jeunes attirés par les métiers de la Police, une possibilité de surmonter le handicap que constitue une scolarité inachevée.

Questions et propositions

La dénomination de « Cadets » peut prêter à confusion. S'agit-il réellement de volontariat ?

Le statut d'A.D.S. (Adjoint De Sécurité) qui est celui des Cadets relève bien d'une forme d'engagement. Ces jeunes sont très fiers de l'appellation de « Cadet ».

Un tiers est constitué de jeunes filles.

La Police nationale cherche avec cette expérience, une meilleure approche du problème des quartiers difficiles dont sont issus les Cadets : il y a bien un rapprochement entre la Police et les citoyens, mais cette exigence n'est pas spécifique à l'expérience des Cadets.

L'affectation de proximité, dans les quartiers d'origine peut poser problème mais, comme pour tous les recrutements sur concours, elle dépend du rang de classement.

La question de l'insertion de la Police dans la Cité n'est pas spécifique aux Cadets, et la situation est parfois difficile à assumer.

La hiérarchie a connaissance du problème et dispose des moyens pour le traiter au niveau départemental.

Quelle Communication ?

L'information sur le dispositif se fait par différents canaux : les écoles de police, l'ANPE, les missions locales, les CIO, les lycées, les communications dans la presse locale, l'affichage en mairie.

Le ministère de l'Intérieur organise également des campagnes d'information nationales.

Les possibilités de progression de carrière ne sont pas encore organisées dans le détail et dépendent en réalité de l'acquis scolaire, qui fait a priori défaut aux Cadets. Il sera déterminant pour ce programme que l'ascenseur social fonctionne réellement.

Les Cadets ont cependant accès aux concours internes assortis d'un pourcentage d'emplois réservés.

L'expérience des Cadets, qui relève de la « discrimination positive », n'a pas suscité de réticences ; il s'agit d'un dossier consensuel et l'expérience fonctionne, au regard du taux élevé de réussite au concours de Gardien de la paix.

La Police nationale n'a pas attendu les Cadets pour se préoccuper de cohésion citoyenne et de lien social car l'intégration constitue un problème de société au plus haut niveau. Les minorités sont déjà représentées au sein de la Police nationale.

Le recrutement des Cadets est confié à une société d'intérim privée. Cela ne signifie pas que le ministère de l'Intérieur sous-traite celui-ci. Il s'agit d'un partenariat avec une entreprise ayant signé la charte sur la diversité dans le recrutement qui participe de ce fait à la lutte contre les discriminations à l'embauche

III. Savoir informer sur les réalisations : Pour une véritable politique de communication à destination des jeunes

Dans le rapport d'étape remis lors de la plénière clôturant la session précédente nous préconisons le développement d'une rubrique « Agir pour la Défense » destinée au grand public et proposant au professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation des jeunes une base de données recensant les initiatives dans le cadre du « Devoir de mémoire et de l'esprit de défense ».

Cet objectif est réalisé, cependant la culture Internet impose une vigilance sans faille concernant la réactualisation en temps réel des informations et leur fiabilité.

Des liens sont effectifs entre les sites Information jeunesse et celui de la CAJ ainsi qu'avec les sites des différentes armées en particulier sur le thème de la réserve.

Il conviendrait cependant que le portail « Armées Jeunesse » soit plus clairement identifié.

Enfin le portail Jeunes du Ministère de la Jeunesse des Sports et de la Vie Associative ouvert en mai 2005 relève d'une démarche interministérielle puisque 22 départements ministériels sont associés à son fonctionnement.

A remarquer qu'une rubrique concernant l'engagement dans la réserve apparaît clairement ce qui constitue un progrès certain.

IV. La réserve citoyenne, une priorité réaffirmée ?

A - Les réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté (RLJC)

Lors des débats sur le colloque Défense et citoyenneté Mme le Ministre de la Défense a fortement rappelé l'intérêt quelle portait à la réserve citoyenne.

Mademoiselle LEGRU (DICOd) appartient à l'équipe chargée d'assurer l'encadrement administratif de l'expérience des « réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté », lancée en avril 2003 à l'initiative de Madame le Ministre de la Défense. C'est de ce seul dispositif qu'il sera rendu compte.

L'idée de départ est de faire en sorte que les personnes travaillant en faveur de la jeunesse (enseignants, médiateurs sociaux, présidents d'associations...) puissent intégrer la réserve citoyenne pour informer les jeunes sur les métiers offerts par les Armées, ou pour monter des projets ayant pour thème le lien entre la Nation et les Armées. Cette expérience, qui relève également de la politique de la ville, vise à renforcer la diffusion de l'esprit de défense parmi la jeunesse des quartiers difficiles, là où tout ce qui évoque l'État est pris à parti.

Actuellement, ces réservistes sont au nombre de 32, dont plus de la moitié en cours d'agrément par la Gendarmerie Nationale. Cela semble logique dans la mesure où les missions des RLJC et de la Gendarmerie Nationale sont sur certains points complémentaires. Cependant, la possibilité pour les réservistes locaux de choisir l'armée d'affectation reste à l'étude.

Les RLJC sont des réservistes citoyens agréés.

Ils s'inscrivent dans le cadre de la promotion du lien Armées-Nation au travers de l'organisation de manifestations à caractère sportif, culturel ou éducatif.

Ils sont encadrés et accompagnés par deux chargés de mission affectés administrativement à la DICOd.

Le dispositif initial affiche deux ambitions :

- Un cadre défini au plan national et une déclinaison régionale. Des réservistes bénévoles dans 13 départements pilotes lors du lancement et 18 départements pilotes aujourd'hui.
- Une implication de l'ensemble des armées.

Des difficultés contrarient toutefois la réalisation de ces deux ambitions.

L'engouement qu'a suscité la création des RLJC n'a pas été suivi par un engagement de moyens financiers à la hauteur des besoins, freinant par là, la progression numérique du réseau.

Les candidats sont nombreux en région. Par conséquent, un engagement financier permettant un réel accompagnement local des projets montés par ces RLJC permettrait de leur donner l'élan indispensable.

Il est nécessaire que des budgets relatifs aux frais de mission soient affectés aux chargés de mission nationaux, afin qu'ils puissent aller facilement à la rencontre des RLJC situés en région et les mettre en relation avec les autorités militaires locales.

De plus, les règles de remboursement des frais des RLJC lors de la réalisation de leurs opérations sont difficilement appliquées par les autorités militaires dont ils dépendent.

Enfin, seules l'Armée de Terre et la Gendarmerie Nationale manifestent à ce jour un intérêt pour les RLJC.

Si le principe du bénévolat des RLJC doit être maintenu un budget délégué doit encourager et accompagner les RLJC dans la réalisation de leurs opérations et permettre leur fidélisation.

On risque dans le cas contraire d'introduire une sélection par l'argent dévoyant l'esprit du système mis en place.

Ce budget doit être géré par les chargés de mission dans l'intérêt de la réalisation de ces opérations.

Si l'exemplarité d'une des opérations pilotée par l'Armée de Terre baptisée « 105 permis pour 2005 » et la volonté de la Gendarmerie Nationale de s'appuyer sur les RLJC en liaison avec les BPDJ méritent toute notre attention, la question est bien de savoir comment permettre

aux armées de développer ce dispositif dont l'intérêt ne peut être sous-estimé ?

La solution est, encore, de nature budgétaire :

- Soit une affectation et une gestion centrale au profit des régions.
- Soit un budget propre géré par la coordination nationale.

Un élargissement interministériel tel qu'envisagé au lancement du dispositif par le Comité Interministériel à l'Intégration (de type mission interministérielle) est la solution pour donner à ce réseau les moyens d'une action d'envergure nationale.

En effet, les opérations montées dans le cadre du dispositif ont d'ores et déjà un aspect culturel, sportif ou éducatif d'où l'intérêt pour les chargés de mission de pouvoir travailler en interministériel.

Il n'y a pas de revendication d'uniforme ou de grade chez les jeunes réservistes locaux, qui souhaitent cependant détenir une carte professionnelle pour faciliter leurs relations avec les diverses autorités, et avoir la possibilité d'accéder à des formations utiles à leur mission (en particulier afin de mieux connaître l'institution militaire).

Pour remplir leur mission les jeunes réservistes locaux organisent des actions et des manifestations qui peuvent prendre la forme, soit de forum pour l'emploi, soit de manifestations sportives ou culturelles. La DICoD intervient en appui après avoir agréé l'action.

Cet agrément autorise les Armées à prendre en charge l'apport de matériel militaire, la logistique d'épreuves sportives, etc. Le financement de ces actions n'apparaît donc pas dans un budget spécifique.

L'objectif est de parvenir à 100 réservistes locaux. La lenteur de la montée en charge s'explique par l'originalité de l'expérience et par une mise au point tardive des instructions de référence.

Le futur dispositif sera certainement révisé et simplifié.

B - La réserve citoyenne et les armées. Point de situation

La réserve citoyenne est une composante de la réserve militaire. Elle est constituée de civils bénévoles, éventuellement sans formation militaire. Elle est conçue comme un relais vers la société civile fonctionnant à la

manière d'un réseau d'influence permettant le recrutement et le cas échéant les reconversions. Pour cela il est souhaitable qu'elle soit présente dans les entreprises, les administrations et les médias.

Le projet rencontre toutefois de grandes difficultés à monter en puissance.

Le dispositif imaginé fait intervenir plusieurs acteurs.

Au niveau du cabinet du ministre de la Défense, en premier lieu, où est conçu le projet global de cette réserve.

Les Armées assurent ensuite l'organisation du dispositif.

C'est enfin au niveau des régions militaires qu'est assurée la mise en œuvre elle-même. La région Île-de-France compte environ 100 réservistes citoyens.

1 - Général BAGNOULS (DGGN)

L'intervenant estime que le terme « réserve citoyenne » est relativement confus. En effet, la loi la définit très largement en y incluant les personnels placés dans la disponibilité, c'est-à-dire durant 5 ans après la cessation du service actif, et qui n'ont pas d'affectation de réserve. On aboutit ainsi à un chiffre proche de 3 000 réservistes citoyens, alors qu'en réalité ils sont au nombre de 16 !

Il s'agit de personnes recrutées pour promouvoir la Défense, faire connaître la Gendarmerie et participer au développement de l'esprit de solidarité face à la délinquance et aux incivilités.

Elle font donc partie des milieux d'influence : responsables politiques, chefs d'entreprise, enseignants, relais d'opinion (artistes, syndicalistes, sportifs...). Ce sont des centres de rayonnement aptes à intervenir dans la société.

Lorsqu'il est procédé au recrutement, il faut les personnes qui sont attirées par les grades et la possibilité de promotions plus rapides que dans la réserve opérationnelle.

Le profil des réservistes citoyens est très variable car les besoins de la Gendarmerie sont divers.

La DGGN considère que l'organisation des réserves n'est pas encore fixée et qu'elle doit être clarifiée si on veut la développer pour répondre à certains besoins actuellement insatisfaits.

Les réservistes citoyens, qui sont des collaborateurs bénévoles du service public, ne sont pas des militaires, à la différence des réservistes opérationnels. La question de savoir s'ils peuvent porter l'uniforme n'est pas tranchée actuellement.

2 - Amiral LE PEU (EMM)

La mondialisation a augmenté la responsabilité de la Marine dans la défense. Elle considère que la loi de 1999 lui fournit les ressources humaines supplémentaires dont elle a besoin, soit comme renfort de compétences et d'effectifs, soit pour maintenir le lien entre la nation et ses Armées. Cette loi a pour objet d'organiser la réserve militaire, qui est globale et unique. Les réservistes sont employés, soit à des missions militaires, soit à des missions consistant à expliquer aux Français les problèmes de défense. La réserve est donc un « vivier de compétences » militaires, professionnelles et générales. Elle est recrutée parmi les anciens militaires d'active et parmi les citoyens volontaires. La réserve citoyenne est donc un sous-ensemble de la réserve militaire.

L'objectif de la Marine est une réserve de 40 000 hommes, 60% étant recrutés parmi les anciens militaires d'active, 40 % chez les civils. Le recrutement doit dépasser les régions côtières qui ne peuvent satisfaire seules les besoins. C'est pourquoi il a été créé un centre de recrutement dans chaque département, chargé de mettre en synergie tous les réseaux favorables à la Marine, notamment hors du milieu des marins. Lors de la professionnalisation la Marine n'a pas fermé ses centres de Préparation Militaire (il en existe 45 qui accueillent 1400 jeunes par an). Cette PM est utilisée uniquement comme canal d'information générale sur la Marine. Elle est complétée, pour ceux qui le souhaitent, par des stages de spécialités donnant accès à la réserve militaire.

Après 3 années de fonctionnement de ce dispositif, il apparaît que 50 % des volontaires entrent dans la réserve, 25 % accèdent au service actif, les 25 % restants ne se manifestant plus. Tous les réservistes ont droit au port de l'uniforme et des insignes de grades, cela étant conçu comme le signe d'appartenance à la Marine.

L'organisation de la réserve dans la Marine apparaît donc différente de celle adoptée par la Gendarmerie Nationale. Serait-elle transposable dans les autres armées ? Des approches différentes selon les Armées se justifient par le fait que les besoins, en cas de conflit, ne sont pas les

mêmes. La Marine a besoin de spécialistes, la Gendarmerie a besoin d'effectifs importants (ainsi lors du voyage du Pape en France ou des cérémonies anniversaires du débarquement).

Ce qui doit prévaloir, c'est la plus grande efficacité des dispositifs de défense de chaque Armée.

3 - Colonel GUILLEMET (EMAT)

La réserve citoyenne est bien une réserve militaire et ne doit être confondue ni avec les activités citoyennes que peuvent avoir les militaires, ni avec les associations de réservistes.

Pour l'Armée de Terre, la réserve citoyenne a été créée comme une réserve de rayonnement qui doit servir de relais d'opinion pour contribuer à l'enracinement de l'Armée de Terre dans l'opinion. Elle est composée de personnes choisies pour être les ambassadeurs de l'Armée de Terre auprès de la communauté nationale. Le but est de faire connaître et reconnaître celle-ci. La loi énumère les actions que peut mener cette réserve dans ce but, notamment la communication avec la société civile, ainsi que la participation au recrutement.

Les réservistes citoyens sont des civils qui n'ont pas toujours une expérience militaire mais qui peuvent être des relais d'opinion.

Ils peuvent être aussi d'anciens membres de la réserve opérationnelle.

L'aptitude à être relais d'opinion s'apprécie en fonction des réseaux personnels que ces personnes sont en mesure de mobiliser pour l'accomplissement de leur mission. Il n'est donc pas nécessaire que les réservistes citoyens soient nombreux. Encore doivent-ils être judicieusement choisis. Ce sont, par exemple, des DRH, des professeurs d'université. Ces personnes ont le statut juridique de collaborateurs bénévoles du service public.

L'Armée de Terre a agréé environ 300 réservistes citoyens et a choisi d'affecter les « disponibles » en deuxième niveau de la réserve opérationnelle. La plupart sont situés en Île-de-France. Il s'agit d'une situation d'attente et d'expérimentation qui va se clarifier progressivement. Le recrutement dans cette réserve tient compte des candidatures reçues par les autorités militaires auprès desquelles les réservistes sont agréés. Il y a également une action de recrutement auprès de personnes dont l'Armée de Terre souhaiterait s'attacher la collaboration. Celle-ci a choisi de ne pas attribuer d'uniforme aux

réservistes citoyens, qui reçoivent cependant un grade d'assimilation, comme le prévoit la loi.

V. PM et FMIR : adaptation de la nébuleuse ou clarification ?

La Commission a procédé à l'audition des représentants des différentes Armées sur la mise en œuvre des dispositifs de Préparation militaire (PM) et de Formation militaire initiale des réservistes (FMIR).

A - La PM dans la Gendarmerie (PMG) : exposé du Général BAGNOULS (DGGN)

La PM dans la Gendarmerie Nationale est considérée comme un moyen d'aider au recrutement et de consolider le lien Armées Nation. Elle vise à donner aux volontaires une formation militaire leur permettant de servir dans la « Réserve Opérationnelle » en renfort des unités d'active. Le contrat d'engagement pour servir dans la réserve (ESR) peut être signé à l'issue de la PM pour ceux qui ont plus de 18 ans (cette condition d'âge devrait être ramenée à 17 ans prochainement). Ils sont alors engagés immédiatement sur le terrain en renfort de sécurité publique.

La PM comprend 15 jours de formation étalés sur 3 semaines. Elle est organisée au niveau local. Après signature du contrat ESR, elle donne accès aux Formations Initiales et Complémentaires des militaires du rang qui se déroulent sur 3 ans à raison de 8 jours par an. A l'issue, un Diplôme d'Aptitude aux Réserves est délivré à condition d'avoir effectué au moins 10 jours d'activité dans l'année en dehors des périodes de formation. Cette formation initiale correspond à la FMIR des autres Armées.

La PMS a pour objectif de détecter et former des Officiers et Sous-officiers. La formation consiste en une session de 4 semaines organisée à l'échelon national. La PMS est ouverte aux candidats possédant le baccalauréat, ou à ceux qui ont déjà effectué la PM.

Actuellement, la « Réserve Opérationnelle » de la Gendarmerie compte 4 084 brevetés de la PM et 247 de la PMS. Ils représentent autour de 20 % de l'effectif de la réserve, 50% proviennent de l'ancien Service National et 30% sont d'anciens gendarmes d'active. A la fin de 2004, il y avait 16 430 volontaires sous ESR (pour un objectif de 17 000). Les autres ressources devant s'amenuiser, la part des brevetés issus des PM devra donc augmenter.

La Gendarmerie Nationale a décidé de ne pas rémunérer la PM.

Par contre les volontaires sous ESR sont rémunérés lorsqu'ils effectuent des missions pour le compte de la Gendarmerie Nationale.

B - La PM et la formation des réservistes dans l'Armée de terre : exposés du Colonel BATANI (EMAT) et du Lieutenant-colonel LE FRIEC (DRAT)

Pour l'Armée de Terre, la PM a pour objectif d'offrir une première expérience militaire en vue du recrutement. Elle prend plusieurs formes. A côté de la PM de base existent des PM à options (parachutisme, montagne, commando) et des PM de spécialités (santé, transport, travaux). Elles sont effectuées dans des unités qui forment à ces spécialités. Enfin, il existe des PM « découverte » qui visent à fournir une information sur la Défense et sur les unités militaires.

La PM Cadre (ex-PMS) s'adresse aux bacheliers pour les Officiers, et au 2^{ème} cycle du secondaire pour les Sous-officiers. Elle peut prendre deux formes, sous ESR ou sans ESR. Depuis cette année l'Armée de Terre rémunère les volontaires désirant effectuer une PM Cadre, après signature d'un contrat ESR et sous condition de servir dans la réserve à l'issue de la PM (800 postes ont été ouverts en 2004). Cette formule est en essai car elle risque d'être considérée comme un « job » d'été. L'Armée de Terre attribue entre 4 500 et 5 000 brevets PM par an.

La formation des réservistes comprend un stage d'un mois à Coëtquidan pour les candidats Officiers, d'un mois également pour les Sous-officiers (à Saint-Maixent-l'Ecole à partir de 2005), et de 15 jours en régiment pour les Hommes du rang. La PM en constitue l'étape préalable et elle est « le sas d'entrée » dans la réserve, servant à détecter les potentialités et à vérifier les motivations.

Tous les volontaires sont nommés « militaires du rang » dans un premier temps.

A l'issue de la 1^{ère} année, les volontaires reconnus aptes Sous-officiers sont nommés sergents. Ceux qui poursuivent un an et qui ont l'aptitude sont nommés aspirants, puis sous-lieutenants. Le brevet de Chef de section leur est délivré après un stage à Montpellier.

Ce cursus permet aux étudiants de poursuivre normalement leur scolarité.

A partir de cette année, les volontaires pour servir dans la réserve, sous contrat ESR, peuvent être rémunérés dès la PM Cadres. (500 postes de cette nature ont été ouverts en 2004, 800 étant prévus pour 2005).

C - Situation dans l'Armée de l'Air : exposé du Colonel ASTRUGUE (EMAA)

L'Armée de l'Air présente quelques particularités au niveau de la formation des réservistes.

La FMIR est considérée comme un enseignement de défense pour découvrir cette Armée en vue de recruter des militaires du rang dans la réserve ; c'est à eux que s'adresse essentiellement la FMIR. Depuis 1997, il n'existe plus de PM dans l'Armée de l'air.

Sous contrat ESR et après une formation militaire, les réservistes bénéficiant de la FMIR s'engagent à servir 30 jours par an dans la réserve. Le recrutement, la formation et la gestion sont assurés par les bases aériennes qui emploient ces réservistes. La formation comporte un stage de 10 jours sanctionné par la délivrance du « certificat d'aptitude à la réserve ». Sur le plan de la formation militaire il correspond à la capacité à servir au titre de la mission « Vigipirate » et permet d'effectuer un stage de 20 jours en unité. Une solde de 1 000 Euros par mois est accordée dans ce cas.

En 2002, 300 FMIR ont été proposées (293 signées), 650 en 2003 et 900 sont prévues pour 2005. En 2003, 291 bénéficiaires de la FMIR se sont engagés dans la réserve et 70 ont rejoint l'active. Cette faible proportion s'explique par le peu d'intérêt présenté par les emplois qui sont proposés. Une réflexion est engagée pour définir des emplois plus attractifs.

D - La PM et les réserves dans la Marine : exposé du Capitaine de vaisseau NOURRIT (DPMM)

Le recrutement dans la PM est assuré par les canaux classiques, le bouche à oreille, les conférences dans les établissements scolaires et les souhaits d'informations à l'issue de la JAPD. Elle constitue un vivier pour le recrutement dans l'active et dans la réserve dans laquelle s'engagent 25% de ceux qui ont suivi la PM. Elle comprend une formation dispensée durant 20 demi-journées échelonnées, auxquelles s'ajoute un stage de 5 jours à Brest ou Toulon. Le chiffre de 2 750 atteint en 1997 a légèrement baissé dans les années qui ont suivi, pour remonter par la suite (1615 en 2004).

La Préparation Militaire Supérieure (PMS) comprend trois formules : la PMS générale ouverte aux titulaires du baccalauréat, la PM Etat-major (bac+3) et la PM marine marchande (diplôme professionnel). Environ

170 places sont offertes chaque année. Fortement incités à le faire, les brevetés de la PMS s'engagent dans la réserve dans 98% des cas.

Cet engagement se fait dès la PMS et comporte une rémunération.

La PMS État-major consiste en 10 demi-journées de formation, notamment des conférences, et une semaine bloquée comportant un embarquement. La PMS générale comprend un stage de 3 semaines à Brest.

En 2004 la PM générale a été suivie par 58 volontaires, 52 ont suivi la PM État-major et 60 la PM marine marchande.

Le recrutement pour la FMIR se fait exclusivement parmi les stagiaires de la PM générale. Ainsi les motivations sont confirmées et il y a peu d'échec. Elle comporte, la première année, les 15 jours de formation en PM sous statut de bénévole et 30 jours de stage pratique en unité sous ESR. A l'issue un brevet élémentaire de réserviste est délivré. La deuxième année le réserviste effectue une période de 30 jours en unité sous ESR. Il en est de même la troisième année.

La Marine contractualise un peu moins de 350 réservistes par an, se situant ainsi fortement au dessous de son objectif de 600.

E - La PM dans le Service de Santé des Armées : exposé du Médecin-colonel TURPIN

Le Service de Santé des Armées a connu une période difficile au moment de la professionnalisation, une partie importante de ses ressources (30% environ) lui étant supprimée. Il a dû s'adapter, notamment pour faire face à des besoins ponctuels en cas d'opération. Pour cela, des liens solides doivent exister avec le monde médical civil.

La stratégie d'adaptation mise en œuvre comprend trois types d'actions :

- Des stages dans les Hôpitaux des Armées offerts aux civils,
- Des modules optionnels d'enseignement de médecine militaire dans plusieurs facultés de médecine,
- Et la mise en place d'une formation initiale de réservistes dans cette spécialité.

La PM Terre de spécialité santé s'effectue uniquement en Région terre nord-est.

Elle est ouverte aux étudiants en médecine de cette Région.

Elle comporte une formation militaire de base pour servir dans la réserve et une sensibilisation à plusieurs domaines de cette spécialité médicale, mines et pièges, tri et évacuation de blessés, etc.

Cette formation est sanctionnée par un examen. Dans certaines facultés, le diplôme correspondant peut être un module validé dans le cursus universitaire.

En 2004, 286 volontaires ont suivi cette PM, dont 40 seulement sous contrat ESR dans le cadre de la FMIR. Il y a peu d'engagement dans la réserve car il s'agit principalement d'étudiants en cours d'études, qui ne sont donc pas disponibles pour assurer les missions du Service de Santé. En revanche, ils s'y intéressent dès qu'ils ont fini leurs études.

La FMIR concerne la région sud-est. Il s'agit également d'un module optionnel proposé aux élèves infirmiers de 3^{ème} année, auquel s'ajoute un stage de formation militaire d'une semaine. Trois centres y participent : Montpellier, Marseille et Lyon.

En 2004, 150 stagiaires ont suivi cette formation.

Questions et propositions

La question de la validation des acquis professionnels pour ces formations militaires, déjà posée pour l'ensemble des formations professionnelles dispensées dans les Armées, soulève des difficultés insurmontables, notamment du fait de **l'absence du partenaire « entreprise »**.

La formation « transport » ne permet pas la délivrance d'un permis de conduire, il est cependant délivré un certificat de capacité à la conduite de véhicules militaires.

Il est demandé par la Commission qu'un tableau synoptique et lisible présente l'ensemble du dispositif des PM et de la FMIR.

De plus, une coordination ou une harmonisation devrait être envisagée avec les autres organismes civils de formation (FPA, chambre des métiers, etc.)

Dans la mesure où la PM est appelée à jouer un rôle déterminant en matière de sensibilisation à l'esprit de défense **il serait souhaitable de modifier sa dénomination.**

La continuité entre la JAPD et la PM devrait être organisée.

Pour la Commission, les rémunérations versées dans le cadre de la FMIR posent un problème de principe car elles ne sont pas en adéquation avec « l'esprit et la lettre » du volontariat.

Les Armées ont rapproché leurs positions sur cette question.

Pour la Commission la FMIR reste bien une étape dans le recrutement des réserves.

VI. L'expérience européenne : quel volontariat ?

Madame COTTE, coordinatrice du « Programme européen jeunesse » à l'INJEP (Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire), et M. Nicolas VASLIN en charge du programme au CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) ont été auditionnés dans le cadre du Service Volontaire Européen (SVE).

Madame COTTE présente le programme « Jeunesse » du service volontaire européen.

Il s'agit d'un des trois programmes d'action initiés par la Commission européenne, les deux autres étant les programmes d'éducation et de formation « Socrate » et « Erasmus ».

Ce programme couvre la période de 2000 à 2007 et intéresse 31 pays (les 25, les pays de l'espace économique européen, la Turquie et les pays en cours d'adhésion).

Il est doté d'un budget de 520 millions d'Euros (c'est donc un petit budget, le programme « Leonardo » disposant de 1100 millions d'Euros...).

Son originalité est d'être ouvert à tous les jeunes de 15 à 25 ans, sans aucune condition.

Précisons que le service volontaire concerne les jeunes âgés de 18 ans.

Le SVE comporte cinq volets :

- L'échange de jeunes,
- Le service volontaire européen,
- Les projets de groupes,
- Les actions transversales des programmes d'éducation,
- Les actions d'accompagnement des programmes d'éducation et de formation.

Les actions relevant du service volontaire couvrent en réalité un nombre relativement peu important de jeunes (de l'ordre de 7 500 par an pour toute l'Europe, l'objectif étant d'atteindre le chiffre de 10 000).

Pour Monsieur VASLIN, le service volontaire s'adresse, certes à tous les jeunes, mais à condition qu'ils soient motivés par une activité à l'étranger, c'est à dire qu'ils soient disposés à intégrer un milieu professionnel, à connaître une autre culture, à apprendre une autre langue... Certaines motivations sont source d'échec (par exemple la fuite devant un obstacle) et les projets concrétisant des activités d'intérêt général sont privilégiés.

Les actions de volontariat se déroulent sur des périodes relativement longues (de 6 à 12 mois). Elles viennent en appui à des professionnels du pays considéré, qu'il ne s'agit pas pour autant de remplacer. Le public visé en priorité est constitué de jeunes n'ayant pas les moyens financiers de partir par leurs propres moyens.

Le programme prend en charge la préparation, l'assurance, l'hébergement sur place, l'argent de poche et tous les autres frais.

Les jeunes volontaires sont originaires, en nombre sensiblement égal, de Paris et de Province, leur niveau d'étude est très variable ; le programme ne privilégie aucune catégorie.

La moyenne d'âge est de 23-24 ans. Il y a nettement plus de filles (80%) que de garçons (20%).

En général, les volontaires ont achevé leurs études, ce qui explique la moyenne d'âge sensiblement élevée.

Les volontaires consultent la base de données européenne qui contient l'ensemble des projets agréés proposés. L'agrément est délivré par les agences nationales « Jeunesse » des différents pays, qui jouent donc le rôle de garants du sérieux et de la validité du programme.

Le montage des projets est contrôlé par ces agences qui proposent leur financement sur les fonds européens.

Malgré tout, le fonctionnement du programme rencontre quelques difficultés.

Il peut y avoir tout d'abord une incohérence entre le projet individuel choisi et le profil du candidat.

De plus, le départ provoque une rupture en dépit des formations appropriées auxquelles les volontaires doivent se soumettre.

Enfin, le retour entraîne également des difficultés, l'expérience vécue n'étant pas toujours comprise par tous.

De 60 à 70% des projets réalisés relèvent de l'action sociale au sens large. Les autres actions intéressent essentiellement le développement culturel, la protection de l'environnement, la communication.

Pour conclure, l'intervenant fait part de sa conviction que le volontariat est un « virus » positif qui tend à se développer chez les jeunes.

Questions et propositions

Un constat alarmant est dressé : compte tenu de la procédure très lourde imposée par l'Union Européenne, beaucoup d'organismes n'épuisent pas leurs fonds « service volontaire européen ».

Les volontaires en cours de projet font l'objet d'une évaluation intermédiaire à mi parcours par la structure d'accueil. La structure d'accueil, comme la structure d'envoi, a toute latitude pour réaliser des contrôles en cours de projet. A cet égard, on observe depuis quelques années, que le taux de projets menés à bon terme a nettement augmenté. Une autre forme de contrôle est constituée par le rapport final demandé à chaque volontaire.

Enfin, la procédure d'agrément et d'attribution du financement requiert des contrôles assez stricts.

Le volontariat ne se réduit pas à une action profitable au pays d'accueil.

Il vaut aussi en raison de l'exemple de dévouement à l'intérêt général qu'il propose à tous les jeunes.

La Commission redoute que la possibilité de consulter directement sur Internet l'ensemble des projets offerts ne réduise le rôle des associations jusqu'à les faire disparaître.

Nous pensons que la grande complexité des procédures d'agrément et de financement rend indispensable l'intervention des associations.

Le prochain programme de service volontaire, en cours de préparation comprendra 3 types d'actions :

- Le service volontaire proprement dit,
- Un service volontaire collectif,

- Et une coopération entre services civils des pays de l'Union.

Plusieurs questions sont posées pour savoir comment les jeunes peuvent s'informer sur les possibilités de partir en volontariat. Il est répondu que cette information est disponible sur Internet, mais aussi dans tous les relais locaux du CIDJ. Le risque de ne pas accéder à l'information utile est faible. De plus, les jeunes intéressés sont en général particulièrement débrouillards...

L'ensemble du programme a été doté de 520 millions d'Euros, auxquels s'est ajoutée la participation des États membres à même hauteur.

D'autre part, le coût des programmes acceptés est partagé, les frais d'envoi étant couverts par le pays d'origine, les frais de séjour étant pris en charge par le pays d'accueil.

La France envoie 400 volontaires par an, et en reçoit 350.

L'objectif européen est de 10 000 volontaires, il est réalisé à hauteur de 3 500 et on espère atteindre le chiffre de 5 000 volontaires en 2005.

VII. De la nécessité d'un débat national sur le parcours citoyen et l'esprit de défense

Le recours aux auditions est apparu comme étant essentiel à la commission, la situation actuelle ressemblant beaucoup à celle qui prévalait lors du débat sur la suspension du Service national.

Écouter les organisations de jeunes les plus diverses est nécessaire, si l'on veut rendre compte de l'état d'esprit et du degré de réflexion des organismes de jeunes engagés dans une action militante.

La diversité des points de vue et des approches a enrichi les préconisations du rapport sur la question du volontariat des jeunes.

Le groupe de travail s'est fixé comme objectif, malgré le temps contraint, d'auditionner les organisations professionnelles et politiques sur la question du volontariat.

Ces auditions se sont déroulées dans le cadre de petits déjeuners auxquels étaient invités les organisations de lycéens, les syndicats d'étudiants, et les branches jeunes des syndicats professionnels et des partis politiques.

Il convient de reconnaître que toutes les organisations sollicitées n'ont pas répondu alors que la thématique « esprit de défense et volontariat des jeunes » rencontre apparemment une approche consensuelle !

Mouvements lycéens

Trois sont reconnus comme interlocuteurs par le ministre de l'Éducation nationale : UNL, FIDEL, Uni-Lycée.

Les syndicats étudiants

Sont identifiés la FAGE, PDE, l'UNI, l'UNEF et Sud-Étudiants.

M. ALONSO (FSU) pense qu'il faut définir un critère de sélection objectif et propose de retenir les organisations qui ont eu des élus aux dernières élections au CNOUS ou au CNESR.

Sur la base de ce critère, on retiendra l'UNEF, l'UNI, la FAGE et PDE, étant donné que les associations membres de la CAJ ont vocation à donner leur point de vue (CNEF et deux mutuelles d'étudiants LMDE et USEM).

Les branches jeunes des organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont toutes membres de la CAJ.

Les organisations politiques

Un critère est fixé, qui retient les organisations ayant des élus à l'Assemblée nationale et formant un groupe.

Sont ainsi retenus : le Parti Socialiste, le Parti Communiste Français, l'Union pour la Démocratie Française, l'Union pour un Mouvement Populaire et les Non inscrits.

Les responsables des « branches jeunes » de ces organisations ont été invités.

Pour certains partis, cette « branche » est constituée en organisation autonome du parti d'affiliation, et peut ne pas avoir les mêmes positions sur certains sujets...

La Commission a par ailleurs invité nommément, pour certaines formations politiques, les secrétaires nationaux chargés des questions de la jeunesse.

Sur le plan de l'organisation matérielle, la consultation comprend les réponses aux questionnaires qui sont envoyés dans un premier temps, ainsi que les débats au cours des petits déjeuners (lycéens, étudiants, partis politiques).

Les syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CAJ et ont été directement consultés.

VIII. De la vigilance de la CAJ pour la promotion des actions de cohésion sociale

A - Un forum de l'emploi des jeunes sans diplôme a été organisé par le CIDJ

Ont été invités la Police nationale et l'Armée de terre.

Ces deux intervenants ont présenté à 4 600 jeunes originaires de quartiers sensibles, le recrutement des militaires du rang par l'Armée de terre (4 000 postes à pourvoir), les stages en commissariats proposés par la Police et le programme « Cadets de la Police ». Cette manifestation témoigne de la volonté de ces jeunes de chercher un emploi stable et de leur intérêt pour les solutions proposées aussi bien par l'Armée de terre que par la Police.

Elle peut servir d'indicateur social d'un souhait d'intégration largement partagé et d'une démarche volontaire dépassant tout préjugé, se fondant sur une méconnaissance du milieu professionnel de la défense.

Cette phase se déroule au sein d'une plate-forme de mobilisation professionnelle sur un dispositif CRIF (Conseil Régional Ile de France). Le dispositif de mobilisation permet de suivre les stagiaires tout au long de leur parcours, d'effectuer un suivi et de procéder si besoin à une régulation.

La plate-forme de mobilisation donne du sens au dispositif.

B – Opération 105 permis pour un emploi

Annexe 5 du présent rapport.

CONCLUSION(S) ?

Le matériau constitué à l'issue de deux années de réflexion sur le thème de l'engagement des jeunes est conséquent.

Certaines orientations et propositions peuvent d'ores et déjà être retenues.

Tous nos objectifs n'ayant pu être atteints, ces éléments pourront certainement inspirer les groupes en charge des thèmes de « l'insertion des jeunes défavorisés » et celui des « Cadets ».

Les grandes orientations à retenir seraient :

- La volonté politique et l'action persuasive en vue de développer la démocratisation de l'accès au volontariat et/ou à toutes formes d'engagement des jeunes tant dans un cadre civil que militaire.
- Ceci permettant de réaffirmer un « droit pour tous » inscrit dans les textes.
- Permettre à la jeunesse de se réaliser, de grandir par et dans l'action en appliquant « une pédagogie par objectifs », savoir-faire reconnu à l'ensemble des armées.
- Recréer du lien social.
- Développer le jeu sur la mémoire collective et la communauté de destin.
- Permettre aux jeunes volontaires d'inscrire leur action concrète dans l'expérience partagée et créer ainsi de la co-valeur en forgeant un esprit de défense ouvert et démocratique.

Ces principes ne peuvent se réaliser que si l'État et le monde associatif, soutenu par ce dernier, ainsi que celui de l'entreprise, dans certains cas, favorisent la création d'espace-temps privilégiés.

Enfin reste la question centrale de la reconnaissance et de la promotion des actions d'engagement des jeunes qui dépasse l'aspect strictement pécuniaire.

Une question demeure au final : Faut-il valider et/ou valoriser ces engagements ?

ANNEXE 1

Le groupe de réflexion « ENGAGEMENT DES JEUNES » a eu l'honneur d'auditionner successivement lors de la session 2004-2005 les personnalités suivantes :

Monsieur le Colonel Jean-Pierre CARON, Service Départemental Incendie et Sécurité de l'Essonne (SDIS 91),

Major Olivier SINGER, Service Départemental Incendie et Sécurité de l'Essonne (SDIS 91)

Colonel Joël PRIEUR, Brigade des Sapeurs Pompiers de Paris (BSPP),

Monsieur Jacques VOISARD, Institut Paul Delouvrier,

Monsieur le Général Jean-Pierre FASSIER, Institut Paul Delouvrier,

Monsieur le Général Michel BAGNOULS, Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN),

Amiral Bernard LE PEU, État-major de la Marine Nationale (EMM),

Monsieur le Colonel Nicolas GUILLEMET, État-major de l'Armée de Terre (EMAT),

Mademoiselle Johanna LEGRU, Délégation à l'Information et à la Communication de la Défense (DICOD),

Monsieur le Colonel Dominique BATANI, État-major de l'Armée de Terre (EMAT),

Monsieur le Lieutenant-colonel Yves le FRIEC, Délégation aux Réserves de l'Armée de Terre (DRAT),

Monsieur le Colonel Michel ASTRUGUE, État-major de l'Armée de l'Air (EMAA),

Monsieur le Capitaine de Vaisseau Xavier NOURRIT, (DPMM),

Monsieur le Médecin-Colonel Bruno TURPIN, Direction Centrale du Service de Santé des Armées (DCSSA),

Monsieur le général Thierry CAMBOURNAC, Sous-directeur recrutement à la Direction du personnel de l'armée de terre (DPMAT),

Monsieur Bernard KOUCHNER, ancien ministre,

Monsieur Bertrand JARRIGE, Directeur de cabinet adjoint de Monsieur Jean-François LAMOUR, ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative,

Madame Marie-Hélène COTTE, Coordinatrice du « Programme européen jeunesse » à l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP), **ANNEXE 2**



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

La Minute

Paris, le - 1 MAR 2005
N° 3010 /CAB/PLNP

NOTE

à l'attention de

Monsieur le Chef d'état-major des armées

OBJET : Meilleure présentation auprès des jeunes des formations volontaires offertes au sein des armées.

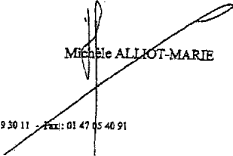
La commission armées-jeunesse a mis en exergue, lors de son assemblée plénière que j'ai présidée le 6 octobre 2004, les difficultés rencontrées par les jeunes Français pour appréhender l'ensemble des dispositifs volontaires qui leur sont offerts au sein des armées.

En effet, les concepts d'initiation à la formation militaire se déclinent en une multitude d'appellations, avec des modalités très variées, tant en avantages qu'en contraintes, d'une armée à l'autre.

Les termes "préparations militaires" (PM), "formations militaires initiales du réserviste" (FMIR), "formations initiales à l'encadrement" (FIE), stages en régiment sous ESR, formations rémunérées ou non, obligations de participation aux réserves ou non, rendent très difficile la compréhension de l'ensemble du dispositif.

Or, dans le cadre du lien Armées-Nation, il est indispensable que chaque jeune intéressé par une formation militaire puisse avoir une vision claire et complète des possibilités qui lui sont offertes par les différentes filières.

C'est la raison pour laquelle, je vous demande de bien vouloir organiser, en 2005, une réflexion entre les trois armées et la gendarmerie nationale pour réaliser, dans un premier temps, un support d'information qui permette de présenter aux jeunes l'ensemble de ces formations et planifier dans un second temps, l'harmonisation et la rationalisation des dispositifs.


Michèle ALLIOT-MARIE

ANNEXE 3

SITUATION DES PM ET DES FMIR DANS LES ARMÉES

	PM	PMS	CESR (rémunérations)	FMIR Militaire du rang	FMIR Cadres
GENDARMERIE NATIONALE	3 semaines de formation au niveau local.	4 semaines de formation au niveau national. Accès en PMS si PM ou Baccalauréat.	Contrats signés à l'issue de la PM ou de la PMS.	8 jours de formation sur 1 an.	Sélection Officiers et Sous-officiers après une PMS : - Sous-officier : formation sur 1 an, brigadier-chef à l'issue. - Officier : formation sur 3 ans (1 ^{ère} année brigadier chef, 2 ^{ème} année sous officier et 3 ^{ème} année aspirant si l'intéressé effectue 30 jours d'activité en réserve).
ARMÉE DE	15 à 20 jours de formation	PM Cadre	-Contrats signés à l'issue	15 jours de formation sur	- 1 ^{ère} année : 1

TERRE	<p>au niveau local.</p> <p>- PM à option (parachutiste, montagne et commando).</p> <p>- PM de spécialité (santé, transport, travaux).</p> <p>- PM dite de découverte.</p>	<p>(ancienne PMS) accessible si PM ou titulaire du Baccalauréat.</p> <p>20 jours de formation</p>	<p>de la PM ou de la PMS.</p> <p>-A compter de 2005, possibilité de Préparation Militaire Cadre avec contrat d'ESR (expériences).</p>	<p>l'année.</p> <p>Militaire du Rang nommé « Première classe » à l'issue.</p>	<p>mois à Coëtquidan ou Saint-Maixent-L'Ecole (nommé sergent à l'issue).</p> <p>- 2^{ème} année : 20 jours d'activité en réserve. Le Sergent titulaire d'un diplôme équivalent à Bac plus 3 est nommé aspirant.</p> <p>- 3^{ème} année : Brevet de Chef de section délivré à Montpellier. L'intéressé est nommé Sous-lieutenant à l'issue.</p>
ARMÉE DE L'AIR	Pas de PM.	Pas de PMS.	Recrutement direct par CESR.	- FMIR : stage de formation de 10 jours en unité. Délivrance à l'issue du Certificat d'aptitude à la Réserve.	Pas de recrutement de cadres pour la réserve.

				- Possibilité d'une période d'activité en réserve de 30 jours par an.	
MARIN E	20 demi-journées de formation au niveau local et stage de 5 jours à Brest ou Toulon.	- PMS générale : 3 semaines de formation à Brest (Baccalauréat) - PMS Marine Marchande : 2 semaines de formation à Marseille ou Brest. - PMS État-major : cycle de conférence à Paris et 5 jours de formation à Brest ou Toulon (diplôme équivalent à Bac plus 3)	- CESR après PM. - PMS sous CESR.	- 1 ^{ère} année: 15 jours de formation et 30 jours de formation en unité. -2 ^{ème} année et 3 ^{ème} année : stages de 30 jours en unité.	Recrutement après entretien de Cadres Sous-officiers et Officiers pour les titulaires de Bac plus 1 ou Bac plus 2.
SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES	Région Nord-Est : PM Terre spécialité « Santé » pour les étudiants en médecine. 15 jours de formation et diplômes de	Pas de PMS.	A compter de 2004, expérience de 40 PM sous CESR.	- 15 jours de formation et diplômes de spécialités qui peut être validé en cursus universitaire.	Pas de recrutement de cadres pour la réserve.

	spécialités.				
--	--------------	--	--	--	--

ANNEXE 4

PROJET DE LOI

VOLONTARIAT ASSOCIATIF ET ENGAGEMENT ÉDUCATIF

CONSEIL DES MINISTRES DU 2 MARS 2005

Le ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative a présenté un projet de loi relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

Les associations sont le moyen privilégié d'exprimer la volonté d'engagement de nos concitoyens au service d'une cause d'intérêt général, au travers de la construction d'un projet commun. L'existence de plus d'un million d'associations en activité dans notre pays témoigne de la vitalité de ce secteur.

L'engagement bénévole est au cœur de la vie associative, il est indispensable à la création et à l'organisation des associations, mais aussi à la réalisation collective de nombreux projets en toute liberté. Le mouvement associatif s'est aussi largement professionnalisé, pour pérenniser certaines de ses actions et répondre à la demande de services exprimée par la société.

Entre le bénévolat et le salariat, il est aujourd'hui nécessaire de reconnaître l'existence et de permettre le développement du volontariat associatif. La personne volontaire s'engage, pour une durée déterminée, à se consacrer de façon désintéressée à un projet d'intérêt général. Ainsi, elle peut s'investir pleinement, pour un temps de sa vie, dans un projet associatif qu'elle partage. Aux côtés des autres formes d'engagement et sans se substituer à l'emploi, le volontariat doit devenir le troisième pilier des ressources humaines des associations et constituer un levier important pour le développement du mouvement associatif.

Pour permettre l'essor de cette forme d'engagement, il est nécessaire de créer un cadre législatif afin que, d'une part, les personnes volontaires soient reconnues et protégées et, d'autre part, que les associations agissent en toute sécurité juridique.

Il faut en effet constater que le dispositif légal aujourd'hui en vigueur ne permet pas de répondre à toutes les aspirations des associations et des personnes candidates au volontariat, dans des secteurs tels, par exemple, que la solidarité, la lutte contre les exclusions, la protection de l'environnement ou la sauvegarde du patrimoine culturel.

Il est donc nécessaire de compléter les dispositifs existants, en offrant un cadre qui puisse s'adapter aux multiples situations dans lesquelles les associations de droit français et les fondations reconnues d'utilité publique souhaitent faire appel à des personnes volontaires. Tel est l'objet du projet de loi.

Par ailleurs, le texte proposé s'attache également à clarifier la situation au regard du droit du travail des personnels pédagogiques occasionnels des centres de vacances (CV) et des centres de loisirs sans hébergement (CLSH).

Ces accueils, régis par les articles L.227-4 à L.227-12 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que par le décret n°2002-883 du 3 mai 2002, sont des espaces d'éducation irremplaçables pour les enfants et les adolescents qui y participent. Ils permettent à 4,5 millions de mineurs de bénéficier de loisirs éducatifs de qualité durant les congés scolaires et en dehors des heures de classes.

Parmi les adultes et les jeunes qui encadrent ces activités, nombreux sont les intervenants non professionnels qui mettent à profit leur temps libre pour s'engager en faveur de la jeunesse. Ces personnes, dont la capacité est reconnue par le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD), remplissent les fonctions d'animateur ou de directeur occasionnel dans les centres de vacances et de loisirs. On dénombre aujourd'hui 36 000 directeurs occasionnels et plus de 200 000 animateurs occasionnels.

La collaboration de ces personnels pédagogiques occasionnels avec les organisateurs d'accueils collectifs de mineurs est actuellement régie par l'annexe II à la convention collective de l'animation. Les dispositions introduites en 2000 dans le code du travail créent une insécurité juridique de nature à compromettre l'équilibre économique du secteur de l'animation à but non lucratif.

Dans ces conditions, il est proposé au législateur de créer un régime dérogatoire pour ces salariés, en leur permettant d'être rémunérés sur la

base d'un forfait journalier et de bénéficier d'un régime de durée du travail qui leur soit adapté.

Cet aménagement de la législation du travail est justifié par l'intérêt social qui s'attache à la préservation de ce secteur d'activité ainsi que par la situation des animateurs et directeurs occasionnels, qui s'inscrivent dans une logique d'engagement éducatif pour un temps limité (inférieur à 80 jours par an) et non de collaboration permanente avec les organisateurs de centres.

Les formateurs non professionnels, au nombre de 7 500, qui interviennent de façon occasionnelle lors des sessions destinées aux stagiaires voulant obtenir le BAFA ou le BAFD relèvent de la même logique d'engagement éducatif et ont donc vocation à bénéficier des mêmes dispositions.

2-03-2005 13:09

DISCOURS DU MINISTRE JEAN-FRANÇOIS LAMOUR DU 2 MARS 2005

Mesdames et Messieurs les Présidents,

Mesdames et Messieurs,

Comme conseiller à la jeunesse et au sport à la Présidence de la République, j'avais suivi la mise en œuvre de la suspension du service national.

A cette époque, les réflexions s'engageaient sur la création d'un service civil.

C'est à cette occasion que j'ai rencontré Lisbeth Shepherd, jeune américaine désireuse de promouvoir en France l'idée d'un mouvement national de service volontaire des jeunes, et trois étudiantes de l'ESSEC, Julie Chénou, Anne-Claire Pache et Marie Trellu-Kane, actuelle présidente d'Unis Cité.

De cette rencontre est née ma conviction de la nécessité de l'implication de nos concitoyens, en particulier les jeunes, dans un engagement au service d'une cause d'intérêt général.

Pour permettre l'essor de cette forme d'engagement dans notre pays, il est nécessaire de créer un cadre législatif afin que, d'une part, les volontaires soient reconnus et protégés et, d'autre part, que les associations agissent en toute sécurité juridique.

Telle a été la volonté affirmée par le Premier Ministre, notamment à l'occasion de l'installation du Conseil National de la Vie Associative en mars 2004.

Dans cette démarche, le Premier Ministre a toujours été d'un soutien permanent et m'a encouragé à construire cette loi que je vous présente aujourd'hui.

Ainsi, ce projet de loi a tout d'abord pour objet de fixer un cadre légal pour toutes les formes de volontariat en France et en Europe, complétant ainsi la loi récemment promulguée sur le volontariat de solidarité internationale.

Par ailleurs, ce texte permettra aussi de régler le problème du statut des animateurs et directeurs occasionnels en centres de vacances et de loisirs, pendant depuis 5 ans.

J'ai choisi de joindre ces deux sujets distincts dans un même texte, afin d'apporter au plus vite des réponses aux attentes du monde associatif dans son ensemble et des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire en particulier.

Je voudrais maintenant vous exposer ma vision du volontariat associatif et de sa place au sein des associations. Les associations sont le moyen privilégié de l'expression de la volonté d'engagement de nos concitoyens au service d'une cause d'intérêt général, au travers de la construction d'un projet commun.

L'existence de plus d'un million d'associations en activité dans notre pays démontre s'il en était besoin la vitalité du secteur et l'enthousiasme des bâtisseurs associatifs.

L'engagement bénévole est au cœur de la vie associative, indispensable à la création et à l'organisation des associations, mais aussi à la réalisation de nombreux projets et cela en toute indépendance. Selon les dernières statistiques, nous comptons en France 13 millions de bénévoles.

Le mouvement associatif s'est aussi largement professionnalisé et a recruté 1,5 millions de salariés, pour, d'une part, pérenniser certaines de ses actions et, d'autre part, répondre à la demande de services collectifs exprimée par nos concitoyens.

Aux cotés du bénévolat et du salariat, il est aujourd'hui nécessaire de reconnaître l'existence et de permettre le développement du volontariat associatif. Ce qui caractérise le volontaire c'est qu'il s'engage, pour une durée déterminée et à titre exclusif, à se consacrer de façon désintéressée à un projet d'intérêt général.

Ainsi, le volontaire s'investit pleinement, pour un temps de sa vie, dans un projet associatif qu'il partage. Aux côtés des autres formes d'engagement et sans se substituer à l'emploi, le volontariat doit devenir le troisième pilier des ressources humaines des associations et constituer un levier important pour le développement du mouvement associatif.

Le volontariat répond à des besoins identifiés au sein des associations comme l'accompagnement de personnes en difficulté sociale, la restauration du patrimoine ou la sauvegarde de l'environnement, ainsi qu'à l'aspiration de nombreux citoyens de participer davantage à des causes d'intérêt général.

Le volontariat humanitaire à l'international est maintenant un phénomène établi et reconnu. Je suis convaincu qu'il existe en France et en Europe des causes toutes aussi légitimes pour s'engager.

Or le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, créé en 2000, n'a pas rencontré le succès escompté en raison de la rigidité de son statut et de la lourdeur de ses procédures. Ce dispositif ne concerne aujourd'hui que quelques centaines de jeunes, malgré le dynamisme de certaines associations comme Unis-Cité et Cotravail, alors que ce sont chaque année plusieurs dizaines de milliers de personnes de tous âges qui, potentiellement, pourraient envisager de s'engager dans une démarche de volontariat.

Que prévoit le texte que je vous présente ? Tout d'abord que la mission confiée au volontaire doit relever de l'intérêt général. La longue liste des secteurs concernés, que vous trouverez dans votre dossier, reprend la définition des œuvres d'intérêt général figurant au code [général] des impôts.

Dans ce cadre, toute personne de nationalité européenne ou tout étranger justifiant d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France pourra se porter candidat au volontariat, à condition d'être majeure. Le volontariat n'est donc pas réservé aux jeunes, mais pourra être effectué à tout âge de la vie.

L'exercice de toute, activité rémunérée sera incompatible avec le contrat de volontariat.

Consacrant l'essentiel de son activité à son engagement associatif, le volontaire ne pourra prétendre aux revenus de remplacement (indemnisation du chômage, allocation spécifique de solidarité...).

Pour résumer, le volontariat, déconnecté de toute finalité professionnelle, n'a pas vocation à constituer prioritairement une voie d'insertion économique, ni un complément de ressources.

Quant au candidat au volontariat, si celui-ci est salarié, sa démission au profit d'un engagement volontaire lui permettra de retrouver, à l'issue de sa mission, le droit à indemnisation du chômage.

Chaque contrat de volontariat aura une durée maximale de deux ans. Au total, le volontaire pourra consacrer jusqu'à trois ans de sa vie au volontariat ce qui constitue un maximum.

Le volontaire sera indemnisé par l'association dans la limite d'un maximum fixé par décret. Il s'agit d'une indemnité qui n'aura pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Elle ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux.

Bien évidemment, son montant maximal sera fixé de façon à ne pas remettre en cause le caractère désintéressé de cette collaboration et éviter tout risque de confusion avec l'emploi salarié.

Dans ces conditions, le contrat de volontariat, qui sera conclu par écrit, ne relèvera pas des règles du code du travail.

L'association d'accueil assurera au volontaire une formation adaptée aux missions qui lui sont confiées.

Le volontaire bénéficiera d'une affiliation pleine et entière au régime général de la sécurité sociale, y compris la retraite, moyennant une cotisation forfaitaire versée par l'organisme d'accueil.

Pour les volontaires titulaires de contrats de volontariat conclus pour une durée minimale continue de trois mois, le fonds de solidarité vieillesse prendra à sa charge le versement des cotisations complémentaires nécessaires pour valider auprès du régime général un nombre de trimestres égal à la durée du contrat de volontariat.

Cette disposition, à laquelle j'attache beaucoup d'importance, permet de garantir que les volontaires ne seront pas pénalisés au moment où ils feront valoir leurs droits à une pension de retraite publique ou privée.

Les compétences acquises pendant des missions de volontariat pourront être prises en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience.

J'ai souhaité que des garanties soient apportées afin d'éviter que, par un détournement de l'esprit de la loi, le volontariat se développe au détriment du bénévolat ou du salariat.

J'insiste sur ce point fondamental.

Le volontariat doit tout au contraire constituer une porte d'entrée vers le bénévolat de responsabilité dans les associations. Je suis convaincu que les volontaires constitueront une source très importante de renouvellement du vivier des responsables associatifs, au travers de l'apprentissage intensif à la vie associative qu'ils auront vécu pendant quelques mois ou quelques années.

Le volontariat sera incompatible avec la perception d'une pension de retraite. En effet, les retraités, qui bénéficient à la fois d'un revenu et d'une protection sociale, peuvent assurer des activités d'intérêt général à titre purement bénévole. De même, il fallait éviter que des retraités du secteur associatif puissent poursuivre leur activité sous couvert de volontariat, ce qui serait préjudiciable à l'emploi dans le secteur.

Par ailleurs, afin d'éviter que les nouvelles dispositions législatives ne soient détournées de leur objet, les associations ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat ne pourront recourir à des volontaires. De même, il sera interdit aux associations de substituer des personnes volontaires à leurs salariés ayant été licenciés ou ayant démissionné dans les six derniers mois.

L'État garantira le respect des conditions fixées par la loi en délivrant à l'association ou à la fondation reconnue d'utilité publique qui souhaite accueillir des volontaires un agrément valable pour une durée limitée.

L'examen du dossier d'agrément par l'administration s'attachera notamment aux motifs du recours au volontariat, à la nature des missions confiées aux personnes volontaires et à la capacité de l'organisme à assurer leur prise en charge.

Cette loi permettra également de clarifier la situation au regard du droit du travail des personnels pédagogiques occasionnels des centres de vacances (CV) et des centres de loisirs sans hébergement (CLSH). Il s'agit des adultes et des jeunes, souvent des étudiants ou des enseignants, qui encadrent durant leur temps libre les activités des mineurs accueillis dans les centres. Ces intervenants non professionnels, dont la capacité est reconnue au travers du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD), sont au nombre de 36.000 directeurs occasionnels et plus de 200.000 animateurs occasionnels. Ils contractent ainsi, au profit de la jeunesse, un véritable engagement éducatif.

Les formateurs non professionnels, au nombre de 7.500, qui interviennent de façon occasionnelle lors des sessions destinées aux stagiaires voulant obtenir le BAFA ou le BAFD relèvent de la même logique d'engagement éducatif.

Le texte présenté a précisément pour objet de reconnaître, par son inscription dans le code du travail, la notion d'engagement éducatif.

En effet, les dispositions des lois relatives à la réduction du temps de travail créent, depuis 2000, une insécurité juridique de nature à compromettre gravement l'équilibre économique et social du secteur de l'animation à but non lucratif.

De nombreux CVL et CLSH ont fait l'objet de procès verbaux des inspecteurs du travail, qui ont conduit certains dirigeants associatifs devant les juridictions pénales.

Les conséquences négatives d'une disparition des CVL et des CLSH gérés par des associations ou des comités d'entreprise seraient très lourdes. Ce sont plusieurs millions de mineurs, notamment ceux qui sont issus de familles modestes, qui seraient privés de l'accès à prix

modéré à une multitude d'activités ludiques, sportives, culturelles et scientifiques.

Les caractéristiques spécifiques de l'engagement éducatif comme la présence permanente auprès des enfants, la difficulté à déterminer le temps de travail effectif, mais aussi le caractère occasionnel de la collaboration, la participation à l'élaboration et à la conduite du projet pédagogique nécessitent un régime adapté.

La loi permettra donc de rémunérer ces personnels occasionnels sur la base d'un forfait journalier.

Cette réponse législative est attendue depuis 2000 par l'ensemble des acteurs concernés, n'est-ce pas Messieurs Henrard et Demeulier.

Ce régime dérogatoire sera encadré par l'État, qui fixera par décret le montant minimum journalier, ainsi que le décompte du temps de travail si un accord entre partenaires sociaux de la branche n'aboutissait pas. L'objectif, j'y insiste, est de ne pas remettre en cause l'équilibre économique et social actuel du secteur de l'animation à but non lucratif.

Le dialogue permanent avec les acteurs concernés, qui constitue ma méthode de travail, a permis d'apporter des solutions concrètes à des questions restées trop longtemps sans réponse.

J'étais donc particulièrement heureux, ce matin en Conseil des ministres, de présenter ces textes, onze mois après ma prise de fonctions comme ministre chargé de la jeunesse et de la vie associative.

Je vous remercie de votre attention et je suis maintenant prêt à répondre à vos questions.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

PROJET DE LOI

RELATIF AU VOLONTARIAT ASSOCIATIF

ET A L'ENGAGEMENT EDUCATIF

EXPOSE DES MOTIFS

Les associations sont le moyen privilégié de l'expression de la volonté d'engagement de nos concitoyens au service d'une cause d'intérêt général, au travers de la construction d'un projet commun. L'existence de plus d'un million d'associations en activité dans notre pays témoigne de la vitalité du secteur et de l'enthousiasme des bâtisseurs associatifs.

L'engagement bénévole est au cœur de la vie associative, indispensable à la création et à l'organisation des associations, mais aussi à la réalisation collective de nombreux projets en toute indépendance. On estime à 13 millions de personnes le nombre de ceux qui, de façon régulière ou ponctuelle, donnent ainsi gratuitement de leur temps. Le mouvement associatif s'est aussi largement professionnalisé, pour pérenniser certaines de ses actions et répondre à la demande de services exprimée par la société. C'est aujourd'hui 1,5 millions de personnes qui sont employées par le secteur associatif.

Aux côtés du bénévolat et du salariat, il est aujourd'hui nécessaire de reconnaître l'existence et de permettre le développement du volontariat associatif. La personne volontaire s'engage, pour une durée déterminée, à se consacrer de façon désintéressée à un projet d'intérêt général. Ainsi, elle peut s'investir pleinement, pour un temps de sa vie, dans un projet associatif qu'elle partage. Aux côtés des autres formes d'engagement et sans se substituer à l'emploi, le volontariat doit devenir le troisième pilier des ressources humaines des associations et constituer un levier important pour le développement du mouvement associatif.

Aujourd'hui, le volontariat répond à des besoins identifiés au sein des associations comme l'accompagnement de personnes en difficulté sociale, la restauration du patrimoine ou la sauvegarde de l'environnement, ainsi qu'à l'aspiration de nombreux citoyens de participer davantage à des causes d'intérêt général. Pour permettre l'essor de cette forme d'engagement, il est nécessaire de créer un cadre législatif afin que, d'une part, les personnes volontaires soient reconnues et protégées et, d'autre part, que les associations agissent en toute sécurité juridique.

Il faut en effet constater que le dispositif légal aujourd'hui en vigueur ne permet pas de répondre à toutes les aspirations des associations et des personnes candidates au volontariat.

La loi n° 2000-242 du 24 mars 2000 relative aux volontariats civils et à diverses mesures relatives à la réforme du service national a ouvert plusieurs formes particulières de volontariat, destinées aux jeunes de dix-huit à vingt-huit ans français ou ressortissants communautaires : le volontariat civil international en entreprise, le volontariat civil international en administration, et le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité. Ces formes de volontariat, qui relèvent de contrats de droit public, ne s'adressent qu'à une tranche d'âge restreinte, pour une durée de six mois au minimum et ne répondent donc que partiellement aux besoins identifiés. Notamment, le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, qui intéresse potentiellement les associations, ne rencontre pas le succès escompté en raison de la rigidité de son statut et de la lourdeur de ses procédures ; ce dispositif ne concerne aujourd'hui que quelques centaines de jeunes.

Il convient par ailleurs de signaler l'existence du volontariat de solidarité internationale, désormais consacré par la loi n° 2005-159 du 23 février 2005. Par nature, ce dispositif ne concerne que les actions menées en dehors du territoire européen.

Il est donc nécessaire de compléter les dispositifs existants en offrant un cadre qui puisse s'adapter aux multiples situations dans lesquelles des associations de droit français et les fondations reconnues d'utilité publique souhaitent faire appel à des personnes volontaires. Tel est l'objet du présent projet de loi.

Par ailleurs, le texte proposé s'attache également à clarifier la situation au regard du droit du travail des personnels pédagogiques occasionnels des centres de vacances (CV) et des centres de loisirs sans hébergement (CLSH). Ces accueils, régis par les articles L. 227-4 à L. 227-12 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que par le décret n° 2002-883 du 3 mai 2002, sont des espaces d'éducation non-formelle irremplaçables pour les enfants et les jeunes qui y participent. Ils permettent à 4,5 millions de mineurs de bénéficier de loisirs éducatifs de qualité, durant les congés scolaires et en dehors des heures de classes.

Parmi les adultes et les jeunes qui encadrent ces activités, nombreux sont les intervenants non professionnels qui mettent à profit leur temps libre pour s'engager en faveur de la jeunesse.

Ces personnes, dont la capacité est reconnue au travers du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD), remplissent les fonctions

d'animateurs ou de directeurs occasionnels dans les centres de vacances et de loisirs.

On dénombre aujourd'hui 36 000 directeurs occasionnels et plus de 200 000 animateurs occasionnels.

La collaboration de ces personnels pédagogiques occasionnels avec les organisateurs d'accueils collectifs de mineurs est actuellement régie par l'annexe II à la convention collective de l'animation. Les dispositions introduites en 2000 dans le code du travail créent, depuis cette date, une insécurité juridique de nature à compromettre gravement l'équilibre économique du secteur de l'animation à but non lucratif qui pourrait priver plusieurs millions de mineurs, notamment ceux qui sont issus de familles modestes, de l'accès à prix modéré à une multitude d'activités ludiques, sportives, culturelles et scientifiques.

Dans ces conditions, il est proposé au législateur de créer un régime dérogatoire adapté pour ces salariés.

Cet aménagement de la législation du travail est justifié par l'intérêt social qui s'attache à la préservation de ce secteur d'activité, ainsi que par la situation des animateurs et directeurs occasionnels, qui s'inscrivent dans une logique d'engagement éducatif pour un temps limité (inférieur à quatre-vingt jours par an) et non de collaboration permanente avec les organisateurs de centres.

Les formateurs non professionnels, au nombre de 7 500, qui interviennent de façon occasionnelle lors des sessions destinées aux stagiaires voulant obtenir le BAFA ou le BAFD relèvent de la même logique d'engagement éducatif et ont donc vocation à bénéficier des mêmes dispositions.

TITRE 1^{ER}. - LE CONTRAT DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

L'article 1er définit le contrat de volontariat.

Ce contrat doit avoir pour objet une collaboration désintéressée entre une personne physique et une association de droit français ou une fondation reconnue d'utilité publique, agréée dans les conditions prévues à l'article 10. Le contrat de volontariat, obligatoirement conclu par écrit, ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail.

Ce contrat a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général n'entrant pas dans le champ d'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale et revêtant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

L'article 2 circonscrit le champ d'application du contrat.

Afin d'éviter que les nouvelles dispositions législatives ne soient détournées de leur objet au détriment de l'emploi dans les associations, les organismes agréés ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat ne peuvent recourir à des personnes volontaires. De même, il est interdit aux organismes agréés de substituer des personnes volontaires à leurs salariés ayant été licenciés ou ayant démissionné durant les six derniers mois.

L'article 3 précise que les personnes volontaires doivent être ressortissants français ou d'États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique et européen ou, à défaut, justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France. Elles doivent également être majeures.

L'exercice de toute activité rémunérée est incompatible avec le contrat de volontariat.

Seules sont autorisées les productions d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que les activités accessoires d'enseignement.

Pour protéger le développement du bénévolat, le contrat de volontariat est incompatible avec la perception d'une pension de retraite. En effet, les retraités, qui bénéficient à la fois d'un revenu et d'une protection sociale, peuvent assurer des activités d'intérêt général à titre purement bénévole. Il convient également d'éviter que des retraités du secteur associatif puissent poursuivre leur activité sous couvert de volontariat, ce qui serait préjudiciable à l'emploi dans le secteur.

Par ailleurs, le volontariat, déconnecté de toute finalité professionnelle, n'a pas vocation à constituer prioritairement une voie d'insertion économique, ni un complément de ressources.

C'est pourquoi il est incompatible avec la perception du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé.

Enfin, consacrant l'essentiel de son activité à son engagement associatif, la personne volontaire ne peut prétendre ni aux revenus de remplacement visés à l'article L. 351-2 du code du travail, ni à l'allocation de libre choix d'activité mentionnée à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

L'article 4 précise que si la personne candidate au volontariat est un salarié, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Il prévoit également que la personne volontaire retrouve, le cas échéant, ses droits à l'indemnisation du chômage à l'issue de sa mission ou en cas d'interruption définitive de celle-ci pour cause de force majeure ou retrait de l'agrément.

L'article 5 précise que les compétences acquises pendant des missions de volontariat peuvent être prises en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience.

L'article 6 précise que le contrat de volontariat doit mentionner les modalités d'exécution de la collaboration entre l'organisme agréé et la personne volontaire, et notamment la détermination ou le mode de détermination du lieu et du temps où il collabore, la nature ou le mode de détermination des tâches qu'il accomplit.

Le contrat de volontariat est conclu pour une durée maximale de deux ans, la durée cumulée des missions que peut effectuer une personne volontaire dans ce cadre ne pouvant excéder trois ans.

L'organisme agréé assure à la personne volontaire une formation adaptée aux missions qui lui sont confiées.

Le contrat de volontariat peut être rompu moyennant un préavis d'au moins un mois.

L'article 7 institue le principe d'une indemnisation de la personne volontaire.

Une indemnité est fixée pour chaque personne volontaire dans son contrat. Cette indemnité, qui n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération, peut comprendre une part versée sous forme de prestations en nature. L'indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Le montant maximum de cette indemnité est fixé par décret, à un niveau tel qu'il ne remette pas en cause le caractère désintéressé de la collaboration.

L'article 8 prévoit l'affiliation obligatoire aux assurances sociales du régime général de la personne volontaire.

La couverture des risques maladie et accidents du travail et maladies professionnelles est assurée moyennant le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'organisme agréé.

La couverture du risque vieillesse est assurée moyennant le versement, par l'organisme agréé, des parts salariale et patronale des cotisations prévues par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Ce versement ne peut être inférieur à un montant fixé par décret.

Pour les personnes volontaires titulaires de contrats de volontariat conclus pour une durée minimale continue de trois mois, le fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale prend à sa charge le versement des cotisations complémentaires nécessaires pour valider auprès du régime général un nombre de trimestres égal à la durée du contrat de volontariat.

L'article 9 opère dans le code de la sécurité sociale les modifications rendues nécessaires par les dispositions de l'article 8. Il prévoit également l'exonération de contribution sociale généralisée et de contribution au remboursement de la dette sociale de l'indemnité perçue par la personne volontaire.

L'article 10 institue une procédure d'agrément préalable de l'association ou de la fondation reconnue d'utilité publique qui souhaite faire appel au concours de personnes volontaires.

Cet agrément à durée limitée est délivré par l'État au vu notamment des motifs du recours au volontariat, de la nature des missions et de la capacité de l'organisme à assurer la prise en charge de personnes volontaires. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'octroi et de retrait de cet agrément.

TITRE II. - L'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

L'article 11 clarifie la situation au regard du droit du travail des personnels pédagogiques occasionnels des centres de vacances (CV) et des centres de loisirs sans hébergement (CLSH). L'engagement éducatif est défini comme le fait, pour une personne physique, de participer de

façon occasionnelle (moins de quatre-vingt jours par an) à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs organisé à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs par une personne morale de droit privé à but non lucratif, dans les conditions prévues aux articles L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

Est assimilée à cette situation celle des personnes qui, pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation de l'autorité administrative et dans les mêmes limites de temps, participent à l'encadrement de stages destinés aux personnes engagées dans un cursus de formation leur permettant d'exercer ces mêmes fonctions.

Les conditions d'intervention des personnes s'inscrivant dans cet engagement éducatif présentent de nombreuses spécificités : présence permanente auprès des enfants, difficulté à déterminer le temps de travail effectif, caractère occasionnel de la collaboration, participation à l'élaboration et à la conduite du projet pédagogique. Cette situation justifie qu'il soit dérogé aux chapitres suivants du code du travail : chapitres Ier (salaire minimum de croissance) et II (heures supplémentaires) du titre IV du livre Ier, chapitres II (durée du travail) et III (travail de nuit) du titre Ier du livre II, chapitres préliminaire (repos quotidien) et Ier (repos hebdomadaire) du titre II du même livre.

Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif seront rémunérées sur la base d'un forfait journalier, dont le montant minimal sera fixé par décret, en tenant compte des conditions de rémunération des personnels pédagogiques occasionnels antérieurement à l'intervention de la présente loi.

La durée du travail des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif est fixée par une convention ou un accord de branche étendu, ou à défaut par décret. Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque personne un plafond annuel de quatre vingt.

L'intéressé bénéficie d'un repos hebdomadaire minimum de vingt-quatre heures consécutives. Les modalités de décompte du temps de travail et de vérification de l'application de ces dispositions par l'inspection du travail sont fixées par décret.

TITRE III. - DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

L'article 12 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures législatives permettant d'étendre l'application des dispositions de la présente loi à Mayotte, avec les adaptations nécessaires.

PROJET DE LOI relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif

TITRE 1^{er} - LE CONTRAT DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Article 1^{er} Toute association de droit français ou toute fondation reconnue d'utilité publique, agréée dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente loi, peut conclure un contrat de volontariat avec une personne physique.

Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'organisme agréé et la personne volontaire. Il ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail. Il est conclu pour une durée limitée.

Ce contrat a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général n'entrant pas dans le champ d'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale et revêtant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Article 2 Un organisme agréé ne peut conclure de contrat de volontariat s'il a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat, ou si les missions confiées à la personne volontaire ont été précédemment exercées par un de ses salariés licencié ou ayant démissionné dans les six mois précédant la date d'effet du contrat.

Article 3 La personne volontaire doit posséder la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union européenne ou celle d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France. Elle doit être majeure.

Le contrat de volontariat est incompatible avec toute activité rémunérée à l'exception de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement.

La personne volontaire ne peut percevoir une pension de retraite publique ou privée, le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé, un revenu de remplacement visé à l'article L. 351-2 du code du travail ou le complément de libre choix d'activité mentionné à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

Article 4 Si la personne candidate au volontariat est salariée, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Dans ce cas, si elle réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits sont ouverts à la fin de sa mission. Ces droits sont également ouverts en cas d'interruption définitive de la mission pour cause de force majeure ou de retrait de l'agrément délivré en application de l'article 10.

Article 5 L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation. A cette fin, l'organisme agréé délivre à la personne volontaire, à l'issue de sa mission, une attestation retraçant les activités exercées pendant la durée du contrat.

Article 6 Le contrat de volontariat mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre l'organisme agréé et la personne volontaire, et notamment la détermination ou le mode de détermination du lieu et du temps de sa collaboration, la nature ou le mode de détermination des tâches qu'il accomplit.

Le contrat de volontariat est conclu pour une durée maximale de deux ans. La durée cumulée des missions accomplies par une personne volontaire pour le compte d'une ou plusieurs associations ou fondations ne peut excéder trois ans.

L'organisme agréé assure à la personne volontaire une formation adaptée aux missions qui lui sont confiées.

Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de volontariat moyennant un préavis d'au moins un mois.

Article 7 Une indemnité, dont le montant est prévu par le contrat, est versée par l'organisme agréé à la personne volontaire, dans la limite d'un maximum fixé par décret. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un

saire ou d'une rémunération. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Article 8 La personne volontaire est affiliée obligatoirement aux assurances sociales du régime général.

La couverture des risques maladie et accidents du travail et maladies professionnelles est assurée moyennant le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'organisme agréé.

La couverture du risque vieillesse est assurée moyennant le versement, par l'organisme agréé, des parts salariale et patronale des cotisations prévues par l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Ce versement ne peut être inférieur à un montant fixé par décret. Pour les personnes volontaires titulaires de contrats de volontariat conclus pour une durée minimale continue de trois mois, le fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale prend à sa charge le versement des cotisations complémentaires nécessaires pour valider auprès du régime général un nombre de trimestres égal à la durée du contrat de volontariat.

Article 9 Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :I. - L'article L. 135-2 est ainsi modifié :1° Le 7° est ainsi rédigé :« 7° Les sommes représentatives de la prise en compte par les régimes d'assurance vieillesse de base :« a) Des périodes de volontariat du service national de leurs assurés ;« b) Des périodes de volontariat associatif de leurs assurés, dans les conditions définies au dernier alinéa de l'article 8 de la loi n° du relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. » ;2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :« Les sommes mentionnées aux a, b, d et e du 4° et au 7° sont déterminées dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. A l'exception de celles mentionnées au b du 7°, elles sont calculées sur une base forfaitaire. »II. - Le III de l'article L. 136-2 est complété par un 8° ainsi rédigé :« 8° L'indemnité prévue à l'article 7 de la loi n° du relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. »III. - L'article L. 311-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :« 27° Les titulaires d'un contrat de volontariat associatif régi par les dispositions du titre Ier de la loi n° du relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. »

Article 10 L'association ou la fondation qui souhaite faire appel au concours de personnes volontaires dans les conditions prévues par la présente loi doit être agréée par l'État. Cet agrément est délivré pour une durée déterminée, au vu notamment des motifs du recours au volontariat, de la nature des missions confiées aux personnes

volontaires et de la capacité de l'organisme à assurer leur prise en charge. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'octroi et de retrait de cet agrément.

TITRE II - L'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

Article 11 Le code du travail est ainsi modifié :

I. - Le titre VII du livre VII est ainsi intitulé : «TITRE VII« CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION, EMPLOYÉS DE MAISON, ASSISTANTS MATERNELS, ÉDUCATEURS ET AIDES FAMILIAUX, PERSONNELS PÉDAGOGIQUES OCCASIONNELS DES ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS ».

II. - Le chapitre IV du même titre est ainsi intitulé :« CHAPITRE IV« EDUCATEURS ET AIDES FAMILIAUX, PERSONNELS PÉDAGOGIQUES OCCASIONNELS DES ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS ».

Il est complété par un article L. 774-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 774-2. - La participation occasionnelle, dans les conditions fixées ci-dessous, d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs par une personne morale de droit privé à but non lucratif, dans les conditions prévues aux articles L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles, est qualifiée d'engagement éducatif.

« Est qualifiée de la même manière la participation occasionnelle, pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation de l'autorité administrative et dans les mêmes limites, d'une personne physique à l'encadrement de stages destinés aux personnes engagées dans un cursus de formation leur permettant d'exercer les fonctions mentionnées à l'alinéa précédent.

« Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne sont pas soumises aux dispositions des chapitres Ier (salaire minimum de croissance) et II (heures supplémentaires) du titre IV du livre Ier, à celles des chapitres II (durée du travail) et III (travail de nuit) du titre Ier du livre II, ni à celles des chapitres préliminaire (repos quotidien) et Ier (repos hebdomadaire) du titre II du même livre.

« Sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier, les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif perçoivent une rémunération dont le montant minimum journalier est fixé par décret par référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

« La durée du travail des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif est fixée par une convention ou un accord de branche étendu, ou à défaut par décret. Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque personne un plafond annuel de quatre-vingts. L'intéressé bénéficie d'un repos hebdomadaire minimum de vingt-quatre heures consécutives. Les modalités de décompte du temps de travail et de vérification de l'application de ces dispositions par l'inspection du travail sont fixées par décret ».

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES A L'OUTRE-MER

Article 12 Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures législatives permettant d'étendre l'application des dispositions de la présente loi à Mayotte, avec les adaptations nécessaires.

L'ordonnance doit être prise dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification de cette ordonnance.

ANNEXE 5

OPÉRATION 105 PERMIS POUR UN EMPLOI [1]

Objectif :

Il s'agit, avec un projet simple mais essentiel à l'égard de toute une partie de la jeunesse défavorisée et à la recherche d'un premier emploi (disposer du permis de conduire), de permettre ainsi à un certain nombre de garçons et de filles d'acquérir ce titre incontournable et d'accéder à un emploi au cours d'**un parcours de citoyenneté** fondé sur le volontariat, le travail et l'effort.

Il s'agit aussi, autour de ce projet, de fédérer les énergies des différents « acteurs » de la Défense en Région Terre Île-de-France (active, réserve opérationnelle, réserve citoyenne, réservistes locaux à la citoyenneté...) et ainsi de **donner tout son sens au lien armée-Nation**.

Enfin, en proposant à un ensemble d'acteurs de terrain (maires, travailleurs sociaux, bénévoles, associations...) et d'entrepreneurs (La Poste, la RATP, Plastic Omnium, Uniprotect, GMF...) et d'institutionnels (DMPA...) de s'associer au projet, **l'armée de Terre se retrouve au cœur des préoccupations de nombre de nos concitoyens : réussir leur intégration**.

Les acteurs :

Le général adjoint territorial, assisté de trois chargés de mission, en a défini l'esprit et précisé les modalités.

Son équipe fait office de catalyseur, fédérant les énergies et les bonnes volontés de tous les acteurs de ce dispositif.

La réserve citoyenne de l'armée de Terre regroupe des hommes et des femmes de la société civile qui sont des relais dans la communauté nationale, contribuant à affermir l'esprit de défense. Ses membres mettent à la disposition du projet leurs compétences professionnelles et leurs relations pour trouver les financements nécessaires ainsi que les propositions d'emploi.

La réserve opérationnelle fournit une partie de l'encadrement de la préparation militaire qui se déroulera en juillet 2005 : exercer son « métier » d'instructeur tout en montrant aux « jeunes » qu'être civil n'interdit pas de donner de son temps à la défense de son pays. En

outre, des réservistes du service de santé renforcent leurs camarades d'active pour les visites médicales d'aptitude. Enfin des réservistes opérationnels participeront au tutorat.

Les Réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté (RLJC) qui, travaillant au contact de ces jeunes dans les banlieues, ont été agréés par le ministre de la Défense au vu de leur adhésion aux valeurs citoyennes, sont particulièrement impliqués dans le choix des candidats, leur information et leur sensibilisation au projet.

Les missions locales d'Ile de France ont fait connaître leur intérêt pour le projet. Elles participent, avec les RLJC, au choix des candidats et suivent plus particulièrement les actions citoyennes. Leurs actions sont soutenues par les collectivités locales sur le territoire desquelles elles sont implantées.

Certaines associations de terrain, dont les préoccupations rejoignent celles de ce projet ont souhaité s'associer comme partenaires.

Les entreprises ou institutions suivantes, GMF, GEPSA, DMPA... se sont engagées à financer des permis, d'autres acceptant en plus de proposer des emplois, Plastic omnium, Uniprotect, LA POSTE, RATP...

L'association « Solidarité & Jalons pour le Travail », opérateur de la formation professionnelle depuis 25 ans, qui s'est donnée pour mission d'accompagner des publics jeunes et adultes en vue de favoriser leur insertion professionnelle, prend en charge la formation à la conduite pour un montant de 1500euros / personne. Cette association, type loi de 1901, possède un maillage géographique en Ile de France et entretient des contacts étroits avec les organismes sociaux locaux.

L'association 1901 « Carrefour pour l'Emploi » qui a organisé, entre autres « Paris pour l'emploi » (14 et 15 octobre 2004 sur le Champs de Mars à Paris) et des « Emplois en Seine » (4 et 5 novembre 2004 à Rouen) est le support juridique de ce projet.

Le parcours citoyen :

L'opération « Un permis pour un emploi » se déroulera en 4 phases.

La **phase 1** consiste à présenter le projet aux jeunes concernés pour susciter des volontariats.

Cette opération s'adresse à des garçons et des filles âgés de 18 à 30 ans de nationalité française, qui satisfont à des critères médicaux (ceux exigés pour suivre une préparation militaire) et d'autres critères plus généraux (avoir effectué sa Journée d'Appel à la Défense, niveau scolaire correspondant au 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire, être sans emploi et ne pas être titulaire d'un casier judiciaire trop lourd).

Les candidats sont repérés par les réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC), les travailleurs sociaux, les associations, les collectivités locales et autres organismes. **Ils expriment par écrit leur volontariat.**

Les places offertes ont été réparties de la manière suivante :

Département 78

Site de Sartrouville : 5 places.

Site d'Aubergenville : 12 places.

Site de Mantes la Jolie : 10 places.

Site de Chanteloup les Vignes : 7 places.

Département 91

Site d'Évry : 2 places.

Site d'Étampes : *28 places.*

Site des Ulis : 15 places.

Site de Paray Vieille Poste : 5 places.

Département 93

Site de Pierrefite : 10 places.

Site de Bondy : 10 places.

Site d'Epinay : 10 places.

Site de La Courneuve : 6 places.

Soit 120 places offertes.

Une commission constituée de RLJC et de travailleurs sociaux vérifie les dossiers et arrête la liste définitive après la validation médicale.

Chaque volontaire passe un **contrat « donnant-donnant »** avec le général adjoint territorial.

Les jeunes volontaires s'engagent ensuite dans le parcours, suivis par un tuteur, avec trois rendez-vous majeurs.

La phase 2 est l'apprentissage du code de la route et de la conduite dans le cadre de l'association Solidarité et Jalons pour le Travail, opérateur professionnel de formation.

Cette phase se déroule au sein d'une plate-forme de mobilisation professionnelle sur un dispositif CRIF (Conseil Régional Ile de France). Le dispositif de mobilisation permet de suivre les stagiaires tout au long de leur parcours, d'effectuer un suivi et de procéder si besoin à une régulation. La plate-forme de mobilisation donne du sens au dispositif.

Cet apprentissage comprend :

1. La réactualisation et/ou l'appropriation des savoirs de base :

- Communication,
- Accroître la capacité à communiquer à l'oral et à l'écrit,
- Comprendre et remplir des documents administratifs, documents techniques,
- Être capable de se déplacer efficacement,
- Savoir préparer et suivre un itinéraire,
- Devenir autonome pour faire des recherches sur Internet,
- Connaître les bases du traitement de texte.

2. Un projet professionnel :

- Acquérir une méthodologie efficace de recherche d'un emploi (postuler, décrocher et conduire un entretien...),

- Développer les aptitudes nécessaires afin de faire face aux différents entretiens et négociations (entretiens, négociations dans cadre de situations sociales, demandes de formation...),
- Apprendre à repérer les entreprises qui embauchent en utilisant les outils de recherche d'emploi, tout en sachant que ces jeunes sont à peu près assurés de trouver un emploi grâce à la réserve citoyenne de la RTIDF,
- Être capable d'adapter son comportement aux exigences du marché de l'emploi,
- Acquérir ou mettre à jour les connaissances professionnelles de base nécessaires à l'embauche.

3. Une sensibilisation à la sécurité routière :

- Formation théorique

- Connaître et comprendre les règles de la circulation,
- Comprendre l'intérêt du partage de l'espace collectif.

- Formation pratique

- Acquérir les compétences pour conduire en sécurité,
- Développer les qualités concernant la maîtrise de soi, l'anticipation...
- Détecter une panne simple et être capable d'intervenir,
- Apprendre ou réapprendre les principes élémentaires du respect de la vie humaine (celle des autres et la sienne).

La **phase 3** constitue deux autres jalons de ce parcours citoyen.

La préparation militaire (PM) aura lieu la deuxième quinzaine de juillet au camp national de Sissonne.

La première semaine de cette PM sera consacrée à un stage de découverte de la vie militaire. La deuxième semaine sera consacrée à une instruction élémentaire aux gestes de survie.

Cette préparation militaire constituera une garantie pour les futurs employeurs de l'aptitude de ces jeunes à respecter un esprit de discipline, la ponctualité, l'effort physique.

L'action citoyenne de proximité se déroulera dans le cadre d'une association ou d'un service municipal. Elle sera l'occasion pour le jeune de consacrer une partie de son temps au profit d'un programme social, humanitaire, caritatif, tourné vers la notion d'entraide.

La durée de cette action sera fonction de la nature de l'engagement mais ne saurait être inférieure à quinze jours, équivalent temps plein. Le fractionnement ou l'échelonnement sont envisageables, car il existe des actions régulières qui ne demandent qu'une ou deux heures par jour (l'accompagnement scolaire par exemple).

Cette action donnera lieu à une convention passée entre l'association, le jeune et son tuteur à l'instar des stages pratiques des élèves de l'éducation Nationale.

La couverture du jeune pendant cette action sera assurée par la mission locale.

La **phase 4** est constituée par le passage des examens « code de la route » et « conduite ».

En cas d'échec, le jeune a la possibilité de repasser une fois chaque épreuve.

A l'issue de ce parcours, munis du permis de conduire et ayant fait leurs preuves à travers les deux autres rendez-vous, ces jeunes doivent se voir proposer un emploi correspondant à leur niveau.

Des absences répétées lors de la phase 2, le non-respect des engagements pris dans le cadre de l'action citoyenne, une décision d'abandon à la PM entraîneront d'office l'exclusion du jeune du dispositif, d'où le rôle primordial des tuteurs chargés de suivre, de conseiller, d'encourager un, deux, voire trois jeunes au maximum.

Les entreprises qui acceptent de prendre en charge un ou plusieurs permis de conduire et d'embaucher ces jeunes à l'issue, versent, selon des modalités qui seront précisées ultérieurement, leur participation à l'association Carrefour pour l'Emploi, partenaire du projet, qui adressera ensuite ces fonds à l'association Solidarité et Jalons pour le Travail.

Pour autant, certaines entreprises peuvent financer des permis sans avoir d'emplois correspondant à la formation de ces jeunes et d'autres (PME) proposer des emplois sans être en mesure de financer des permis.

Les entreprises participantes adresseront leurs fiches de description de poste. En retour la réserve citoyenne leur proposera des candidats.

Calendrier :

Financement bouclé pour le 31 décembre 2004.

Structure juridique d'accueil pour le financement établie au 15 janvier 2005.

Propositions de candidatures arrêtées pour le 1^{er} février 2005.

Contrôle des aptitudes médicales fin janvier début février au Fort Neuf de Vincennes par la Direction du Service de santé des Armées (DCSSA).

Constitution des dossiers et signature des contrats donnant/donnant sur chaque site courant février.

Liste définitive arrêtée le 1^{er} mars 2005 et lancement officiel de l'opération.

Réunion avec les DRH des entreprises partenaires.

Apprentissage au permis de conduire à compter du 1^{er} avril 2005.

Action citoyenne à partir du 1^{er} avril 2005.

Préparation militaire du 18 au 30 juillet 2005 au camp de SISSONNE.

Examen du permis de conduire à partir du 1^{er} octobre 2005.

Cérémonie de remise des diplômes à l'issue.

Un point de situation mensuel sur les actions en cours réunira tous les partenaires en début de mois à partir du 1^{er} mars 2005.

ANNEXE 6

Propos d'accueil prononcé par

Monsieur Jacques DERMAGNE

Président du Conseil Économique et Social

de la République Française

à l'occasion du colloque

« Le volontariat civil dans la société civile »

organisé par l'Institut Paul Delouvrier

Palais d'Iéna

Hémicycle

Le lundi 14 mars 2005

« Messieurs les Parlementaires,

Messieurs les Présidents,

Mes chers collègues,

Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureux de vous souhaiter la bienvenue aujourd'hui au Palais d'Iéna à l'occasion de notre colloque «le volontariat civil dans la société civile» organisé à l'initiative de l'Institut Delouvrier. Il est évident qu'il se serait reconnu dans un tel débat.

C'est bien pourquoi, je suis très heureux d'accueillir l'Institut qui porte le nom d'un homme qui nous manque tant.

Et lorsque je dis « nous », je ne veux pas faire simplement référence à cette maison dans laquelle il laissa, et sa marque et sa trace durables, mais à la société tout entière. Ce fut pour moi un privilège et un enrichissement d'exception que d'avoir, 5 ans durant, travaillé avec lui au sein de la section que je présidais et qui était en charge des activités productives, de l'énergie et de la recherche.

Un homme de cette trempe avait une vision qui transcende le temps et l'espace au-delà des barrières intellectuelles et idéologiques. Il avait une influence sur les décideurs politiques qui manque aujourd'hui.

Son action était au service de la Nation.

Une action toujours enracinée dans une double éthique, a priori contradictoire, mais qu'il avait parfaitement maîtrisées : l'éthique de responsabilité et l'éthique de conviction.

Son regard sur l'avenir n'a pas été remplacé... Son sens de la conciliation, pas davantage.

Dix ans après sa disparition, Paul Delouvrier continue d'incarner le modèle du « grand commis d'État ». Inspecteur des finances ayant travaillé aux côtés de Jean Monnet pour la responsabilité et Résistant pour la conviction.

Nommé délégué général du gouvernement en Algérie, en 1958 par le Général de Gaulle, les plus grandes missions lui seront dès lors confiées, de l'aménagement de la région parisienne à la présidence d'Électricité de France ou la création de la Villette dont il fera la Cité de l'avenir.

« Voir grand et voir loin... », fit de lui un visionnaire toujours au service de l'intérêt général.

Aujourd'hui, de cette exigence à vouloir « répondre de ses convictions », sans tomber dans les luttes politiciennes reste un combat exemplaire pour la jeunesse. A l'heure où la société ne croit plus en grand' chose, il est précieux de mettre en lumière ces grands profils d'un passé récent où l'engagement volontaire ne voulait que « servir ».

Comment aurait-il conçu la suspension du service national adoptée par le Parlement en 1997 ? Difficile à dire. En tous cas, elle a conduit à l'instauration par la loi en 2000 d'un « volontariat civil » dont la capacité à mobiliser les jeunes est essentielle pour l'avenir de notre société et notamment dans ses réseaux associatifs.

En réalité tout reste à faire, dès lors que nous n'avons pas su passer du service militaire au service civil.

Volontariat comme bénévolat sont des options qui peuvent enrichir la citoyenneté à condition qu'elles soient reconnues, promues et même

glorifiées pour que l'opinion sache marginaliser les cynismes, les égoïsmes et les passivités.

Les présidents Christian Bouvier et Jacques Voisard, que je salue chaleureusement, ont repris ce combat, dans la même ambition de servir « une certaine idée de l'idéal de la jeunesse », et fait des propositions dont vous allez débattre. Débat important qui va bien au-delà du service que peut rendre à notre pays, le volontariat. C'est un peu tout l'esprit qui doit animer nos compatriotes dont il s'agit. Ce sont aussi de nouvelles valeurs pour le 21^{ème} siècle que nous pouvons y découvrir.

Je veux retenir qu'elles sont toutes un hymne à l'engagement pour répondre, concrètement, au quotidien, et aux fractures culturelles, sociales et citoyennes.

Le volontariat n'est pas « une recette » toute faite pour guérir la société et ses victimes de tous ses maux mais un cheminement qui peut être une contribution déterminante aux équilibres d'une nouvelle société.

Le volontariat, dans une démocratie moderne comme la nôtre, permet de redonner sens à la notion d'effort, de désintéressement, d'intégration dans une sphère publique commune qui est l'âme de la République et il est important que Jean-François Lamour et le Gouvernement aient présenté devant le Conseil des Ministres, la semaine passée, un projet de loi octroyant un statut spécifique aux Volontaires. Couverture sociale et défraiement sont indispensables. Il faudrait même que ce soit une orientation de l'Union : c'est avec un Service volontaire européen ambitieux que les jeunes d'Europe apprendraient le mieux à construire un espace commun en participant à une action d'intérêt général.

En réalité, c'est un véritable enjeu politique !

D'ailleurs, il ne s'adresse pas qu'aux plus jeunes d'entre nous. En y associant les jeunes retraités, les personnes en fin de carrière et parfois des actifs, le volontariat est de nature à renforcer les liens de solidarité entre les générations entre les hommes et les femmes de bonne volonté, entre les origines et les sensibilités, au-delà de leur statut socioprofessionnel, de leur formation ou de leurs titres éventuels. En créant France Bénévolat, Jean Bastide l'a parfaitement compris.

Or, vous le savez, vous êtes ici, au sein de l'Assemblée de la société civile, celle de la « reliance » entre les salariés, les entrepreneurs, les agriculteurs, les familles, les associations, bref de ceux qui « font » concrètement la vie quotidienne, économique et sociale de notre pays.

La présence de Paul Delouvrier fut, au Conseil économique et social, décisive sur des dossiers d'ampleur colossale. Fut-ce sur le nucléaire, il sut amener les plus pessimistes à prendre en compte les éléments incontournables et ce avec une modestie interdisant toute polémique stérile.

Pour une suggestion qu'il lançait comme « cela », il y avait, en réalité des heures de travail, de réflexions mûries qui, toujours, faisaient mouche.

Aussi, quand un tel personnage m'appelait « mon » président, avec tant d'amitié, l'honneur ressenti était à la mesure de cette gentillesse, de cette force créatrice qui ne demandait jamais rien pour lui.

Voilà comment, devant vous, j'ai tenté de me frayer un chemin jusqu'au cœur de votre projet sur le volontariat en partant des battements du cœur d'un homme exemplaire en cheminant jusqu'au cœur de cet homme.

A toutes et à tous je vous souhaite un bon travail et un grand enrichissement du savoir des uns par celui des autres. »