

EXTRAIT DU REGISTRE
des
délibérations du Conseil de Communauté

N° délib. : 000160

Séance du vendredi 16 février 2007

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à la C.C.I.D - 46 avenue Villarceau à Besançon
sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET

Conseillers communautaires en exercice : 138

Etaient présents : **Amagney :** Jean-Pierre FOSTEL **Arguel :** André AVIS **Audeux :** Françoise GALLIOU **Auxon-Dessus :** Jacques CANAL **Auxon-Dessus :** Serge RUTKOWSKI **Avanne Aveney :** Jean-Pierre TAILLARD **Besançon :** Eric ALAUZET, Catherine BALLOT, Denis BAUD, Pascal BONNET (à partir du rapport 1.1.1), Patrick BONTEMPS, Patrick BOURQUE, Françoise BRANGET (jusqu'au rapport 9.2), Annaïck CHAUVET, Rosine CHAVIN-SIMONOT (à partir du rapport 1.1.1), Jean-Claude CHEVAILLER, Marie-Odile CRABBE-DIAWARA, Benoît CYPRIANI, Marie-Marguerite DUFAY (à partir du rapport 1.1.1), Emmanuel DUMONT, Béatrice FALCINELLA, Françoise FELLMANN, Jean-Louis FOUSSERET, Abdel GHEZALI, Paulette GUINCHARD, Martine JEANNIN, Michel JOSSE, Loïc LABORIE, Lucile LAMY, Christophe LIME, Michel LOYAT, Jacques MARIOT (jusqu'au rapport 9.2), Annie MENETRIER, Jacqueline PANIER, Françoise PRESSE (à partir du rapport 1.1.1), Martine ROPERS, Jean ROSSELOT (à partir du rapport 1.1.1), Jean-Claude ROY, Joëlle SCHIRRER, Danièle TETU (jusqu'au rapport 1.2.3), Corinne TISSIER **Beure :** Pierre JACQUET **Boussières :** Bertrand ASTRIC, Michel POULET **Brailles :** Alain BLESSEMAILLE **Busy :** Philippe SIMONIN **Chaleze :** Josseline SEITZ **Chalezeule :** Raymond REYLE (représenté par Christian MAGNIN-FEYSOT) **Champagney :** Claude VOIDEY **Champvans les Moulins :** Jean-Marie ROTH **Chaucenne :** Bernard VOUGNON **Chaufontaine :** Alain CUCHE (représenté par Christiane BEUCLER) **Chemaudin :** Jean-Yves RENO **Dannemarie sur Crête :** Gérard GALLIOT **Deluz :** Yves TARDIEU **Ecole Valentin :** André BAVEREL, Yves GUYEN (à partir du rapport 1.1.1) **François :** Françoise GILLET, Claude PREIONI **Gennes :** Gabriel JANNIN **La Chevillotte :** Jean PIQUARD **Larnod :** Martine BERGIER (à partir du rapport 1.1.1) **Mamirolle :** Jacques-Henry BAUER, Dominique MAILLOT **Marchaux :** Bernard BECOULET (jusqu'au rapport 3.1) **Mazerolles le Salin :** Daniel PARIS **Miserey Salines :** Marcel FELT (à partir du rapport 1.1.1), Denis JOLY **Montfaucon :** Pierre CONTOZ (jusqu'au rapport 1.1.4), Jean-Marie VERNET **Montferrand le Château :** Marcel COTTINY **Morre :** Jean-Michel CAYUELA, Gérard VALLET **Nancray :** Daniel ROLET (jusqu'au rapport 4.6) **Noironte :** Bernard MADOUX **Novillars :** Bernard BOURDAIS **Osselle :** Jacques MENIGOZ **Pelousey :** Jacques TERVEL **Pirey :** Claude BARTHOD-MALAT (à partir du rapport 1.1.1), Robert STEPOURJINE **Pouilley les Vignes :** Albert DEPIERRE (jusqu'au rapport 2.5) **Pugy :** Marie-Noëlle LATHUILIERE (représentée par Jean-François HUMBERT) **Rancenay :** Michel LETHIER **Roche lez Beupré :** Roland BARDEY **Saône :** Bernard GUYON **Serre les Sapins :** Nicole BARBEAU, Gabriel BAULIEU **Tallenay :** Jean-Yves PRALON **Thise :** Claude BULLY (représenté par Bernard MOYSE), Jacques SIFFERLIN (à partir du rapport 1.1.1) **Torpes :** Denis JACQUIN (jusqu'au rapport 2.8) **Vaire Arcier :** Patrick RACINE (à partir du rapport 1.1.1) **Vaire le Petit :** Jean-François THIEBAUD (représenté par M. Jean-Noël BESANCON) **Vaux les Prés :** Bernard GAVIGNET (à partir du rapport 1.1.1) **Vorges les Pins :** Charles BATISTE

Etaient absents : **Auxon-Dessus :** Jacques THIEBAUT **Auxon-Dessus :** Michel BITTARD **Avanne Aveney :** Christian GAGNEPAIN **Besançon :** Teddy BENETEAU de LAPRAIRIE, Martine BULTOT, Claire CASENOVE, Catherine COMTE-DELEUZE, Nicole DAHAN, Yves-Michel DAHOU, Jean-Jacques DEMONET, Vincent FUSTER, Didier GENDRAUD, Jocelyne GIROL, Sylvie JEANNIN, Bernard LAMBERT, Sébastien MAIRE, Bruno MEDJALDI, Franck MONNEUR, Danièle POISSENOT, Catherine PUGET, Jean-Paul RENOUD-GRAPPIN, Michel ROIGNOT, Nicole WEINMAN **Beure :** Philippe CHANEY **Champoux :** Norbert DUPREY **Chatillon le Duc :** Gilbert CANILLO, Jean-Marie DELACHAUX **Chemaudin :** Gilbert GAVIGNET **Dannemarie sur Crête :** Jean-Pierre PROST **Fontain :** Jean-Paul DILLSCHNEIDER **Grandfontaine :** Jean JOURDAIN, Richard SALA **La Vèze :** Philippe CHANAU **Le Gratteris :** Nicole JANNIN **Montferrand le Château :** Pascal DUCHEZEAU **Nancray :** Jean-Pierre MARTIN **Novillars :** Raymonde BOURLON **Pelousey :** Annick CHARPY **Pouilley les Vignes :** Jean-Marc BOUSSET **Roche lez Beupré :** Michel SCHNAEBELE **Routelle :** Claude SIMONIN **Saône :** Christelle PETITJEAN **Thoraise :** Jean-Paul MICHAUD

Secrétaire de séance : Abdel GHEZALI

Procurations de vote :

Mandants : M. BITTARD, F. BRANGET (à partir du rapport 11.1), M. BULTOT, C. COMTE-DELEUZE, Y-M DAHOU, J-J DEMONET, V. FUSTER, S. JEANNIN, B. LAMBERT, J. MARIOT (à partir du rapport 11.1), F. MONNEUR, F. PRESSE (jusqu'au rapport 0.1), D. TETU (à partir du rapport 9.1), P. CHANEY, Y. GUYEN (jusqu'au rapport 0.1), J-P. DILLSCHNEIDER, B. BECOULET (à partir du rapport 3.2), P. CONTOZ (à partir du rapport 1.1.5), P. DUCHEZEAU, J-P. MARTIN, R. BOURLON, J-M. BOUSSET

Mandataires : S. RUTKOWSKI, P. BONNET (à partir du rapport 11.1), M-O. CRABBE-DIAWARA, M. JOSSE, J-C. ROY, F. FELLMANN, A. GHEZALI, B. FALCINELLA, J. ROSSELOT, J. PANIER (à partir du rapport 11.1), D. BAUD, B. CYPRIANI (jusqu'au rapport 0.1), L. LAMY (à partir du rapport 9.1), P. JACQUET, A. BAVEREL (jusqu'au rapport 0.1), A. AVIS, A. CUCHE représenté par C. BEUCLER (à partir du rapport 3.2), B. GUYON (à partir du rapport 1.1.5), M. COTTINY, J-H. BAUER, B. BOURDAIS, A. DEPIERRE

Objet : Signature de la Charte de la diversité et de l'égalité des chances

Signature de la Charte de la diversité et de l'égalité des chances

Rapporteur : Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Résumé

Il est proposé au Conseil de Communauté de valider la signature de la Charte de la diversité et de l'égalité des chances, laquelle engage la collectivité à mettre en oeuvre des actions concrètes de lutte contre les pratiques discriminatoires à l'emploi.

I. Le contexte

L'Union européenne a choisi de faire de 2007 « l'année européenne de l'égalité des chances ». La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon compte s'inscrire dans cette dynamique, notamment par la signature de la « Charte de la diversité et de l'égalité des chances ».

82 organisations tant publiques que privées de l'agglomération bisontine se sont également engagées dans cette démarche notamment Capio Clinique Saint Vincent, Géant Casino, Vitabri, Carrefour Valentin, Carrefour Chalezeule, Bourgeois Découpage, Parkéon, Maty, Auge Découpage, la Ville de Besançon, le Conseil Général du Doubs, l'URSSAF, Grand Besançon Habitat...

Cette volonté fait suite à la mise en évidence par de nombreux rapports et enquêtes de la croissance inquiétante des pratiques discriminatoires en France, aussi bien vis-à-vis de l'emploi ou du logement que vis-à-vis des pratiques culturelles et de loisirs.

Parmi ces pratiques, deux types de discrimination peuvent être identifiées, la discrimination directe et la discrimination indirecte :

- la discrimination directe oppose directement à une personne un traitement défavorable en raison de son sexe, son origine, son lieu de résidence, son handicap, son orientation sexuelle, etc..., sans lien avec le service en question,
- la discrimination indirecte est, quant à elle, le produit et l'effet de dispositions d'apparence neutre, mais qui, de fait, écarte de façon illégitime, des personnes en raison des attributs cités plus hauts.

Ces pratiques sont contraires aux règles de valeur républicaine qui disposent que « nul ne doit être défavorisé en raison de son lieu de résidence ou son origine, de son sexe ou son orientation sexuelle, de ses opinions politiques ou de ses croyances ».

II. Les objectifs de la charte de la diversité et de l'égalité des chances

L'objet de la charte est de combattre les pratiques discriminatoires à l'emploi. Elle vise à faire prendre des engagements précis en ce sens. Par l'adoption de pratiques non-discriminantes, l'employeur favorisera le pluralisme et la diversité aussi bien dans le recrutement que dans le déroulement des carrières de ses collaborateurs. Ces mesures doivent permettre d'élargir le champ de recrutement des talents nécessaires au développement de la collectivité.

En signant la charte, l'employeur s'engage publiquement à prendre des mesures contre toutes les formes de discriminations liées à l'origine, au quartier de résidence, au sexe ou à l'orientation sexuelle, au handicap ou encore à l'âge, etc...

De manière plus concrète, les signataires s'engagent à élaborer et mettre en oeuvre un plan d'actions efficaces. Ils marquent ainsi leur volonté de refuser toute pratique de discrimination, et de faire un effort particulier pour éviter, à travers des pratiques d'apparence innocente, de reproduire tel ou tel aspect discriminant.

III. La concrétisation des objectifs de la Charte

Sensibilisé aux questions d'inégalités d'accès à l'emploi dans la fonction publique territoriale, le Grand Besançon s'engage à faire vivre la charte à travers notamment :

- *Un partenariat renforcé avec le PLIE*

Au dernier trimestre 2006, la Direction des Ressources Humaines et l'Association du Plan Local d'Insertion par l'Emploi du Grand Besançon ont convenu de développer des relations partenariales plus étroites afin de favoriser la diffusion des offres d'emploi aux personnes en difficulté suivies par les référents du PLIE mais également par la Mission Locale et l'ANPE. Sont notamment concernés par cette démarche les emplois de catégorie C. Ceux-ci offrent en effet la possibilité de recruter sans concours, autorisant ainsi un accès à la fonction publique territoriale à un public plus large.

Cette collaboration est appelée à se développer dans les semaines qui suivent avec la mise en place de réunions d'informations sur les postes à pourvoir dans la collectivité à destination des référents emploi. Ces échanges doivent permettre de mieux définir les prérequis pour chaque poste et assurer un meilleur accompagnement des candidats potentiels.

- *Des démarches partenariales concrètes avec les autres signataires de la Charte*

Les actions initiées jusqu'alors doivent se poursuivre de façon plus affirmée et concrète dans le but de réduire les inégalités d'accès à l'emploi liées notamment au lieu de résidence, à l'âge ou au handicap.

La Ville de Besançon s'est engagée à créer et animer différentes instances nécessaires à la concrétisation des objectifs de la charte. Dans ce cadre, le Grand Besançon s'engage à participer activement sur :

- la formation des différents acteurs du recrutement,
- la mise à disposition de son expertise technique du recrutement,
- sa participation à l'évaluation de la démarche au travers du bilan annuel.

La signature de la Charte de la diversité et de l'égalité des chances traduit la volonté de la Communauté d'Agglomération de s'engager plus en avant dans la mise en oeuvre de mesures visant à lutter activement contre les pratiques discriminatoires directes et indirectes et de faire vivre cette démarche de cohésion sociale.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté valide l'engagement pris par la signature de la Charte de la diversité et de l'égalité des chances.

Pour extrait conforme,

Le Président

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 110

Contre : 0

Abstention : 0

Préfecture de la Région Franche-Comté
Préfecture du Doubs
Contrôle de légalité DCTCJ
Reçu le



27 FEV. 2007

CHARTRE DE LA DIVERSITE

ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis à vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient, notamment, fondées sur le patronyme, l'origine réelle ou supposée, le handicap, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

En vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à :

- 1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.**
- 2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.**
- 3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans nos effectifs, aux différents niveaux de qualification.**
- 4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- 6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.**

Fait à Besançon, le.....