

Egalité des chances et lutte contre les discriminations - Demande de subvention auprès du Fonds Social Européen

Mme MENETRIER, Conseillère Municipale Déléguée, Rapporteur : Par délibération du 18 janvier 2007, le Conseil Municipal a approuvé la signature par la Ville de la «Charte de la Diversité et de l'Égalité des Chances». Profitant de l'année européenne de l'égalité des chances, la Ville l'a également fait signer à une centaine d'entreprises locales, ce qui représente plus de 20 000 emplois, soit le tiers de l'emploi actif à Besançon.

Cette signature est un acte qui s'inscrit dans un programme plus large, le plan municipal d'action pluriannuel contre les discriminations et pour l'égalité des chances, ayant pour objectif commun le recul des pratiques de discrimination volontaires ou involontaires.

La vocation de ce plan est de mieux mobiliser les services municipaux ainsi que l'ensemble des acteurs publics et privés de la vie locale contre cette lourde atteinte aux droits de l'homme et du citoyen.

Il s'agit d'initier des actions concrètes susceptibles de faire changer les comportements et de faire reculer les discriminations. Les pistes proposées ce jour ne manqueront pas d'être enrichies par les services et les partenaires concernés. Il comporte 3 volets décrits ci-dessous.

I - Promouvoir la diversité au sein de l'employeur ville

La Mairie est le second employeur sur l'ensemble de l'agglomération, après le CHU. Forte de 2 390 agents titulaires et stagiaires (Ville et CCAS) et d'un nombre important de temporaires qui peut atteindre le millier, elle occupe une place centrale dans le dispositif de l'emploi.

L'axe principal de l'action de la Ville dans ce domaine sera de veiller à garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement à tous les citoyens, sans distinction aucune quant à l'origine, le sexe, le lieu de résidence, etc. Il s'agira aussi de contribuer à une meilleure connaissance des métiers de la Fonction Publique Territoriale, notamment par les jeunes des quartiers prioritaires. Plusieurs moyens sont déjà mis en oeuvre (qu'il s'agira de généraliser en cas de besoin) :

- participation active de la Ville à des forums, rencontres...
- édition d'une plaquette et de fiches déclinant les 250 métiers de la Ville (dans un langage et une forme accessibles aux jeunes des quartiers prioritaires),
- sensibilisation directe des jeunes des quartiers prioritaires, à la préparation des concours de la fonction publique territoriale (environ 200 jeunes visés),
- amélioration de la traçabilité des recrutements de la Ville et de la rédaction des offres d'emploi pour les rendre lisibles et compréhensibles pour le plus grand nombre,
- partenariat avec l'ensemble des collèges de la ville (en particulier des établissements scolaires de ZEP ou quartiers prioritaires) et le CBJ pour garantir des offres de stages en adéquation avec les objectifs pédagogiques. Des supports sont réalisés à l'intention des jeunes, de leurs parents et des entreprises et structures d'accueil afin que tous soient impliqués dans l'atteinte de ces objectifs.

Par ailleurs, la Ville compte entreprendre des actions de sensibilisation, d'information et de formation en direction de l'ensemble de ses encadrants en vue de :

- maîtriser les aspects juridiques et comportementaux non-discriminants, et savoir mettre en oeuvre les démarches nécessaires en cas de problème,
- généraliser la communication autour d'un code de déontologie et du respect élaboré par un service, et organiser des tables rondes sur ce thème,

- savoir mieux appréhender les différences dans un cadre républicain.

II - Animer la charte de la diversité et de l'égalité des chances

Depuis janvier 2007, à l'initiative de la Ville de Besançon, une centaine d'entreprises, d'établissements publics et de collectivités ont signé la Charte de la Diversité et de l'Egalité des Chances. Il s'agit ici d'assurer la mobilisation forte des entreprises, des collectivités et établissements publics autour de la question de l'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discriminations, notamment par :

- l'animation du «Club des signataires» (environ 100 signataires), animation de groupes de réflexion thématiques (ex : méthodes de recrutement non discriminantes, accueil de stagiaires, insertion durable des minorités dans l'entreprise, traçabilité du processus d'embauche...),

- la coordination administrative du Club, lien avec les partenaires en charge de l'emploi, lien avec le monde associatif et syndical...

- la diffusion de l'information auprès d'organismes nouveaux susceptibles de signer la Charte.

III - Renforcer l'action collective en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations

De nombreuses initiatives sont prises par des acteurs de la vie locale, que ce soit au niveau social, culturel, éducatif, sportif, ou encore au niveau économique comme nous l'avons vu plus haut.

Le plus souvent la Ville est un partenaire actif de ces nombreuses activités.

Toutefois, pour améliorer l'efficacité des actions, encore faut-il les coordonner, les rendre complémentaires, et créer constamment des ponts entre elles.

Déjà à travers le nouveau Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS), la Ville a choisi de décliner «l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations» parmi ses principales priorités.

La Ville se doit d'assurer une coordination et un suivi constant de l'ensemble de ces actions, tout en sensibilisant le grand public, les collégiens et les jeunes lycéens. Pour cela, plusieurs axes sont prévus :

- organisation de 3 conférences Grand public sur ces thématiques, en partenariat avec les associations de solidarité,

- accompagner les Maisons de Quartier dans l'organisation de rencontres entre des employeurs signataires de la charte et des groupes de jeunes,

- accompagner les associations de solidarité dans l'organisation de conférences destinées à un public large sur tous les aspects de la discrimination, afin d'élargir la mobilisation des citoyens et des acteurs de la vie locale,

- mener une campagne publique (affichage, spots...) contre toutes les formes de discrimination...

Dans le cadre de l'Objectif «Compétitivité et Emploi» 2007-2013, un des objectifs du Fonds Social Européen consiste à lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité. La participation de ce fonds ne manquerait pas d'encourager l'action municipale, et permettrait de réaliser les actions envisagées dans de meilleures conditions, notamment en accélérant la dynamique. Aussi il est prévu de solliciter son soutien pour la mise en place de ce plan pluriannuel.

Pour cela, il est proposé d'identifier une première phase d'actions se terminant au 31 décembre 2008, afin de solliciter la participation du FSE sur des actions concrètes. Cette demande de participation pourra être réitérée, fin 2008, sur la base d'un premier bilan, et en vue du développement et de l'amplification des actions, qui se poursuivront au-delà de 2008.

Le coût de la mise en oeuvre de ces actions sur 14 mois est évalué à 107 241 €, correspondant essentiellement à une valorisation du temps de travail.

Le plan de financement prévisionnel de la mise en place de ce plan municipal pluriannuel s'établit comme suit :

Participation du FSE	53 621 €
Part Ville de Besançon (y compris valorisation de l'utilisation de salles)	<u>53 620 €</u>
TOTAL TTC	107 241 €

La Ville de Besançon s'engage à prendre en charge les financements non acquis.

Le Conseil Municipal est invité à :

- approuver la mise en oeuvre de ce plan municipal pluriannuel pour l'égalité des chances,
- approuver le plan de financement de cette première phase,
- autoriser M. le Maire à solliciter les subventions auprès de l'Union Européenne (FSE) et de tout autre partenaire susceptible de participer au financement de cette opération,
- autoriser M. le Maire ou l'Adjoint Délégué à signer les conventions à venir avec les partenaires pour leur participation financière.

«Mme Annie MENETRIER : Ce rapport a pour objet la mise en oeuvre du plan municipal pluriannuel pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations. Je vous rappelle que ce plan d'action a été adopté par le précédent Conseil Municipal fin 2007 et donc nous demandons une aide à l'Europe, au Fonds Social Européen, un peu plus de 53 000 € qui nous servira notamment à réaliser l'ensemble de nos actions. Très rapidement, je voudrais cibler deux niveaux d'actions de ce plan. Le premier : la poursuite du travail que nous menons au niveau des services de la Ville de Besançon de façon à veiller constamment et garantir à toutes et à tous l'égalité des chances et l'égalité de traitement. La Ville en effet avec l'aide de l'État et de l'Agence pour la Cohésion Sociale qui est un établissement public, a réalisé une nouvelle plaquette de présentation adaptée à un public éloigné des métiers exercés au sein des collectivités locales. Et puis, -mais ça n'intéresse pas M. ROSSELOT qui parlait tout à l'heure de l'égalité des chances- nous aurons l'occasion de revenir au Conseil Municipal pour rendre compte d'une expérience unique en France que la Ville mène avec la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE). En effet la HALDE mène au sein de la Ville employeur un diagnostic approfondi dont l'objectif est de montrer les points forts de l'action municipale en la matière mais aussi proposer des actions pour améliorer les éventuels points faibles.

Le deuxième point c'est l'animation de la charte de la diversité et de l'égalité des chances. Depuis janvier 2007, à l'initiative de la Ville de Besançon, une centaine d'entreprises, établissements publics ou collectivités ont signé la charte de la diversité. Vous avez d'ailleurs une plaquette sur les tables qui vous indique les entreprises qui ont déjà signé cette charte. Ce matin même -vous voyez Monsieur ROSSELOT on travaille- j'ai accueilli salle Courbet des responsables de recrutement de ces entreprises qui participent à des journées de formation, entièrement prises en charge par l'établissement public ACS, pour voir avec eux les outils à mettre en oeuvre afin de lutter efficacement contre toute pratique discriminante. Au total ce sont 40 responsables d'établissements publics ou d'entreprises privées qui vont passer en formation. Je peux citer par exemple KEOLIS, Monts-Jura, BOURGEOIS, CAF, FCI, la Poste, le CHU, le Conseil Régional, etc.

Et puis, il me semble important aussi de le souligner, on peut noter que dans le Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS), la Ville a choisi de mettre en priorité la lutte contre les discriminations. Voilà quelques éléments que je voulais développer ce soir.

M. LE MAIRE : Merci. Je vais passer la parole à la Première Adjointe pour qu'elle donne un exemple précis de ce que fait la Ville. J'ai eu la chance de rencontrer la représentante de la HALDE qui est venue ici à Besançon il y a quelque temps et qui, je vous le dis, m'a félicité pour la façon dont nous avons pris le problème à Besançon. C'est d'ailleurs pour cela qu'ils sont venus à Besançon regarder comment nous avons fait. M. KHARMOUDI peut en témoigner ainsi qu'Annie MENETRIER, ils nous ont dit que nous étions exemplaires et que nous étions certainement une des villes de France qui avait le mieux appréhendé ce problème. Et il y a effectivement besoin de faire les choses et de montrer qu'au-delà de la signature de cette charte, des actions concrètes se mettent en place. J'ai demandé aussi qu'on montre l'exemple, c'est-à-dire qu'on balaie un peu devant notre porte et qu'on fasse des actions au niveau de nos services. Je remercie d'ailleurs la direction des Ressources Humaines, Mireille TOITOT, qui a vraiment pris ce dossier-là avec beaucoup d'énergie et puis maintenant Marie-Noëlle SCHOELLER.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Je compléterai simplement le propos d'Annie MENETRIER sur ce qui a été fait par la Ville. Je voudrais informer l'assemblée sur quelques actions très concrètes qui ont été menées et rassurer M. ROSSELOT sur leur efficacité, non seulement sur leur efficacité mais sur la diligence avec laquelle elles ont été conduites par la Direction des Ressources Humaines. Je rappelle que ce plan pour la Ville a été initié mi-2007, c'est-à-dire il y a moins de neuf mois et à ce jour voilà ce qui a été mis en place à la Mairie.

Sur le point 1 l'accès à l'emploi : une grande offre de stages pour faire connaître les métiers proposés par la Ville et la diversité de ces métiers, ce qui représente depuis la mi-2007, 1 000 stagiaires accueillis. La réalisation de quatre plaquettes d'information, une qui est sortie, je vous l'offrirai Monsieur ROSSELOT, qui s'appelle les métiers de la fonction territoriale, puis trois autres qui sont au tirage : les dix bons plans pour un stage en collège, conseils aux parents et une plaquette destinée aux structures d'accueil.

Troisième point de cet axe-là, la promotion des métiers de la fonction publique territoriale. Non seulement les personnels ont participé au forum organisé par l'Éducation Nationale mais ils se sont intégrés aux actions conduites dans les maisons de quartier. Et un support composé d'une pochette et de fiches particulières a été remis, mais de façon ciblée dans un souci de ne pas gaspiller.

Quatrième action dans ce premier point, l'accès à l'emploi, la traçabilité des recrutements. Un gros travail a été fait qui pourra vous être présenté si vous le souhaitez pour garantir premièrement l'accès à l'information de tous les candidats potentiels et l'impartialité des jurys. Enfin on a un état des lieux à ce jour qui permet de faire des analyses sur les ratios, recrutement homme/femme, recrutement par rapport au domicile, recrutement par rapport au handicap.

Sur le point n° 2, l'intégration de la diversité de la collectivité, cinq points ont été également travaillés. Premièrement la journée d'accueil de tous les personnels nouvellement recrutés, une journée qui intègre les éléments relatifs à l'application de la charte sur la diversité dans notre collectivité. Deuxièmement, accompagnement des managers et des équipes, entre parenthèses est en train de se construire la formation à l'accompagnement de l'encadrement intermédiaire, c'est un peu plus compliqué. Troisièmement l'accès à la promotion, c'est-à-dire qu'il y a en cours dans le cadre du projet de service une information des agents en matière de possibilité de promotion et de mobilité interne et un accompagnement des personnels dans leur parcours de carrière quels qu'ils soient. Quatrièmement la prise en compte des handicapés par une ergonomie des postes de travail, qu'il faudra compléter mais c'est en cours. Et enfin la mise en place d'un dispositif souffrance au travail qui n'est pas encore sorti mais qui sera communiqué sous peu.

Pour le troisième point concernant les discriminations dans les contacts avec les usagers, il y a un affichage de la charte dans tous les lieux qui accueillent du public à la Mairie. Il y a eu également des formations adaptées dans le domaine de l'entretien avec les usagers, des langues étrangères, des connaissances et des comportements à adopter face aux comportements violents, sachant que la

discrimination peut être le fait de personnels de la collectivité, mais qu'elle peut aussi être vécue par les personnels de la collectivité. Il s'agit là de la première ébauche du plan d'actions ressources humaines, elle sera complétée. Mais je voudrais rendre hommage à cette Direction des Ressources Humaines qui, je vous le fais remarquer, n'a pas «lambiné» pour mettre en œuvre la politique qui a été définie par le Conseil.

M. LE MAIRE : Je vous remercie. C'est important pour nous collectivité, de montrer l'exemple mais il faut aussi que dans le secteur privé, des actions soient mises en place, d'où l'intérêt de la réunion de ce matin.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Je reconnais pour ma part et pour l'ensemble du groupe, les efforts faits par la Ville notamment à travers la signature de la charte de la diversité. C'est vrai que la Ville a montré là sa volonté et on le constate aussi par le nombre d'intervenants sur ce sujet-là, ce qui est très fort.

Pour ce qui concerne justement la démarche de la Ville déjà de se faire auditer, ça aussi c'est un élément important, par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations mais également sa démarche en tant qu'employeur d'adopter une attitude exemplaire car c'est vrai qu'il est facile de faire des remarques notamment aux entreprises mais si la Ville n'était pas exemplaire, ce serait déplorable. J'avais peur avant l'intervention de Mme SCHOELLER car on n'avait pas ces informations-là, mais ça va dans le bon sens.

M. LE MAIRE : Est-ce que vous êtes rassurée maintenant ?

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Absolument. Ça va dans le bon sens effectivement parce qu'en lisant le rapport, je n'arrivais pas à voir le traitement des discriminations en direction effectivement des seniors parce qu'on sait que c'est l'un des motifs les plus importants aujourd'hui et ça touche l'ensemble de la société. Il est donc important de mettre en avant ces éléments-là car ça arrivera sans doute à mobiliser l'ensemble de la société car tous, un jour ou l'autre, on pourrait être effectivement victime de discriminations, même les personnes les plus réticentes aujourd'hui par rapport à ces problématiques-là. Il est important de sensibiliser sur le fait que les discriminations peuvent nous toucher à un moment parce qu'on est un peu plus âgé ou parce qu'on est handicapé, donc c'est vraiment un sujet qui doit nous mobiliser tous.

Alors dans la démarche de la Ville en tant qu'employeur, le point qui m'a un petit peu interpellée c'est quand même les actions en direction des quartiers car ce qui revient sans cesse, c'est le fait que les actions soient menées en direction des quartiers dits prioritaires, sachant que les discriminations en effet ne s'arrêtent pas aux portes des quartiers, parce que les personnes sont discriminées pour ce qu'elles sont. Bien sûr le fait de résider à un endroit peut être un motif de discrimination mais un habitant de n'importe quel quartier de la Ville de Besançon peut être discriminé simplement pour ce qu'il est, ce qui est très grave.

Tout à l'heure Monsieur le Maire vous avez dit que vous avez très spontanément eu à cœur de sauver une entreprise bisontine importante qui était menacée. Cela va dans le bon sens parce que de notre point de vue il nous semble que la lutte contre les discriminations, comme bien d'autres aspects, en tout cas pour ce qui concerne le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, va de pair aussi avec l'efficacité économique. Ce qui m'a semblé manquer dans ce que vous avez proposé, c'est la dimension entreprise au sens création d'entreprise. On s'aperçoit par rapport à la demande de subventions que l'Union Européenne a aussi identifié cet aspect-là que la création d'entreprises au sein des populations discriminées était un facteur important d'insertion professionnelle. Donc par rapport à cela ma demande est de savoir, si de la même manière que vous avez volé de manière efficace au secours de ce chef d'entreprise, des mesures, même si ce n'est pas de la compétence de la Ville, peuvent être prises en direction des personnes justement souvent victimes des discriminations, en faveur de la création d'entreprise pour ces personnes-là qui finissent par le faire car elles n'ont pas trop le choix. Voilà le premier point en tout cas qui pour ma part peut être une suggestion.

Ensuite, toujours dans ce sens-là, au niveau des appels d'offres, des marchés publics, certains pays, notamment les Etats-Unis, un pays super libéral mais quand même, ont mis en place des mesures efficaces notamment en réservant un certain nombre de marchés à des personnes issues des populations discriminées. Ça peut aussi être là des mesures efficaces.

M. LE MAIRE : Mais ça existe déjà Madame. Nous avons mis en place ici à Besançon une clause d'insertion sociale qui est respectée. Nous l'avons appliquée dans tous nos grands chantiers, par exemple sur Planoise, où cela a d'ailleurs débouché sur la mise en place de trois contrats à durée indéterminée. C'est vrai aussi sur Clairs-Soleils donc c'est quelque chose qui n'existe pas qu'aux Etats-Unis mais qui existe aussi à Besançon puisque c'est une obligation. C'est Catherine BALLOT qui avait travaillé là-dessus lors du dernier mandat. Il y a actuellement 25 grands chantiers de la Ville où cette clause est mise en place.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Au temps pour moi, c'est une information que je n'avais pas.

M. LE MAIRE : Vous ne pouvez pas tout savoir.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Effectivement. Donc ce point-là va dans le bon sens. Ensuite, pour ce qui concerne les diplômés car il y a des mesures en faveur des moins diplômés mais dans les populations des quartiers on a vraiment tous les cas de figure et ce qui va rejoindre l'ensemble de la population, c'est effectivement ces jeunes qui ne trouvent comme seule porte de sortie que de partir à l'étranger, notamment en Angleterre parce que souvent les témoignages reviennent de là. Ils sont très diplômés et sont prêts à apporter à la société bisontine. Donc de ce point de vue-là, il faut apporter des solutions plus fortes, pourquoi pas par une incitation fiscale mais il y a des choses à voir dans ce sens. Comment faire pour retenir ces personnes extrêmement diplômées qui partent en Australie, en Angleterre, parce que ça rejoint la volonté effectivement de mettre l'Université au cœur de la cité. On les forme à grands frais et on les laisse partir car ils ne trouvent pas leur place, est-ce qu'on peut continuer comme ça à les perdre. Voilà en tout cas pour ma part et puis pour le groupe ce qu'on avait à souligner. Donc effectivement ça va dans le bon sens. Bien entendu les précisions qu'a apportées Mme SCHOELLER nous ne les avons pas, ce qui fait que nous avons dans un premier temps opté pour un vote...

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : M. ROSSELOT m'a tendu une perche puisqu'il pensait qu'on n'avait rien fait !

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Nous avons dans un premier temps opté pour une dissociation de vote sachant que le plan n'était pas présenté dans les détails comme vous l'avez fait il y a quelques instants. C'est vrai que nous avons peut-être des suggestions à faire dans un premier temps pour l'aspect mise en œuvre du plan d'actions, peut-être que des détails supplémentaires pourraient être apportés, donc abstention et puis sur le reste nous sommes tout à fait favorables.

M. LE MAIRE : Vous souhaitez voter pour ou contre alors ?

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : On est favorable sur la demande de subvention ; par contre sur le point n° 1 qui concerne la mise en place du plan d'actions, là il y a abstention effectivement.

M. Jean ROSSELOT : Nous voulions demander une dissociation du vote compte tenu du fait que cette charte a été signée l'an dernier...

M. LE MAIRE : Mais on vient de vous donner...

M. Jean ROSSELOT : Oui j'ai bien compris et je remercie Mme SCHOELLER. C'est j'allais dire le volet exemplarité de la Ville mais le cœur du sujet, si je puis dire, c'est quand même de créer cette synergie forte, d'apporter cette flamme.

M. LE MAIRE : Mme MENETRIER, ce matin a rencontré 40 entreprises. Mon cher Jean ROSSELOT, est-ce que vous ne pensez pas que sur un sujet comme celui-ci nous pourrions être unanimes ? Vous ne pourriez pas voter l'ensemble du dossier ? Je ne vois vraiment pas où est l'intérêt de faire un vote par dissociation puisque nous sommes d'accord là-dessus. Votez ce dossier !

M. Jean ROSSELOT : On va vous faire plaisir mais non sans avoir...

M. LE MAIRE : Oh non, je ne vous demande pas de me faire plaisir !

M. Jean ROSSELOT : Faites-moi plaisir, demandez à Mme MENETRIER de ne pas être aussi agressive vis-à-vis de moi (réactions). On va voter mais franchement quand vous nous dites de travailler les rapports, on n'a pas les informations qu'on vient d'entendre de la part de Mme SCHOELLER et de la part de Mme MENETRIER. Tout de même, attendre presque un an, d'ailleurs ça se fait dans le cadre du CUCS, je le fais remarquer aux élus communistes, cette aubaine du Gouvernement de BORLOO en particulier...

M. LE MAIRE : Mais vous ne changerez jamais votre discours !

M. Jean ROSSELOT : Mais Monsieur le Maire, vous laissez parler tout le monde et nous quand on prend la parole on est hors sujet ! Alors je dis simplement que ça nous paraît quand même lambiner une signature avec beaucoup d'apparats qui remonte à quasiment presque un an sans que les mises en vis-à-vis aient été réalisées directement, promptement. Au sein des quartiers il y a plus de 6 mois qui se sont écoulés sans qu'on ait vraiment de résultats et Mme MENETRIER nous dit ça y est on a vu des responsables des Ressources Humaines des entreprises ce matin, 7 mois après ! D'accord c'est lent mais comme dit le proverbe il n'est jamais trop tard, donc on va voter pour.

M. LE MAIRE : Attendez, on a rencontré des entreprises ce matin mais il y a au moins 6 ou 8 mois, j'ai reçu entre autres le PDG d'ADECCO, patron national, et des représentants d'autres entreprises. J'ai reçu aussi mon ami le PDG d'AXA...

M. Jean ROSSELOT : Heureusement que vous faites quelque chose mais vous auriez pu le faire plus tôt. Ça fait un an que la charte est signée.

M. LE MAIRE : Je n'ai pas envie de discuter plus longtemps là-dessus.

Mme Catherine GELIN : C'est très bien de parler de l'insertion dans le cadre du handicap, c'est quelque chose qui me tient beaucoup à cœur. Cette loi a été votée en février 2005 et ce que je pense c'est qu'il ne s'agit pas seulement de dire on va embaucher quelqu'un qui soit handicapé, il y a d'autres choses qui entrent en compte dans la vie d'une personne à mobilité réduite et qui peuvent être communes avec la personne âgée ou tout simplement la maman qui accompagne ses tout petits. Je parle de l'environnement, donc du développement durable, donc c'est l'urbanisme qui est important, les accessibilités, les voiries. Dans cette loi il y a une obligation aussi de mettre aux normes tous les équipements municipaux d'ici à 2015. Et ce qui aurait été souhaitable, c'est qu'effectivement dans cette insertion, on pense que mettre quelqu'un dans une entreprise nécessite également des équipements. Donc celui du logement pour la personne, celui de son acheminement jusqu'à l'entreprise et puis celui de sa formation en sachant que par rapport à la formation il y a des gros problèmes, c'est qu'il y a d'excellentes idées, des bonnes âmes mais pas forcément tout à fait au courant des choses parce qu'on en parle beaucoup mais quand ce n'est pas vécu c'est difficile. Donc ce que je souhaite c'est que des personnes ayant des compétences puissent travailler sur ce projet.

Et puis ce que j'avais à dire également au niveau de l'ergonomie, l'ergonomie ce n'est pas une vaine chose, c'est une chose qui regarde tout le monde, ce n'est pas une chose qui regarde simplement le handicap. Lorsque vous êtes dans des établissements qui accueillent du public, on peut penser à la personne que l'on reçoit comme à la personne qui se trouve derrière le guichet, donc je pense qu'on peut déjà intégrer cela dans tous les équipements prévus, ça fait partie de l'insertion, ça fait partie de la formation, ça fait partie de l'accompagnement et en terme d'ergonomie il n'y a pas plus professionnel on

va dire d'une certaine façon, que la personne qui a besoin d'un équipement. On peut le faire avec une grande participation de ces personnes, ne pas le faire sans eux.

M. LE MAIRE : Cela paraît évident effectivement.

M. Pascal BONNET : Je voudrais, en complément de l'intervention de Jean ROSSELOT, revenir sur notre explication de vote, déjà dire à Mme MENETRIER qui s'inquiète que, si avec Jean ROSSELOT on a échangé pendant l'intervention de certains élus, c'est parce que justement vous apportiez des éléments qui nous amenaient à remettre en question le vote qu'on envisageait initialement. On était sur une délibération où il était demandé de solliciter une subvention au FSE à partir d'un plan municipal pluriannuel. Il n'était pas question pour nous d'empêcher la demande de subvention, mais se prononcer sur un plan pluriannuel dont on ne nous donnait sur le document pas le moindre élément sur l'identification de ses 7 premières phases d'action, c'était difficile pour nous. Là vous nous répondez, donc évidemment notre vote ne sera pas le même.

M. LE MAIRE : Je vous en remercie.

M. Pascal BONNET : Je vous remercie par ailleurs de bien vouloir nous mettre par écrit ces éléments qu'on n'avait pas dans la délibération.

M. LE MAIRE : C'est une intervention de Mme SCHOELLER pour compléter mais elle est disponible. C'est le service des Ressources Humaines qui est en train de travailler là-dessus.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Elle est mieux écrite que ce que je n'ai dit.

Mme Annie MENETRIER : C'était simplement pour redire que le rapport portait sur la demande de subvention auprès du FSE, 53 000 € pour justement travailler sur les actions.

M. LE MAIRE : Vous avez le choix de voter pour la demande de subvention ou de voter contre, comme vous voulez».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

Récépissé préfectoral du 15 avril 2008.