

**Plan municipal pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations - Bilan d'étape -
Demande de subvention au Fonds Social Européen (FSE)**

M. FOUSSERET, Maire, Rapporteur : Cela fait 2 ans que la Ville de Besançon a adopté un plan municipal pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations.

La plupart des propositions du plan ont été mises en œuvre et on peut souligner une forte mobilisation de nombreux partenaires locaux autour des propositions de la Ville, pour agir à leur niveau contre les discriminations.

On peut citer notamment :

- la démarche engagée par la Ville de Besançon en tant qu'employeur avec la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) (l'une des premières villes en France à prendre ce type d'initiative) autour du diagnostic de ses propres pratiques de recrutement, qui aboutira prochainement à une convention permettant d'aller encore plus loin en matière de traçabilité des processus et d'équité de traitement
- la mobilisation importante des porteurs de projets relevant du volet spécifique égalité des chances au sein du CUCS, notamment les associations qui oeuvrent autour des dates symboliques
- le nombre grandissant de signataires de la charte de la diversité (180, un record au niveau national), la circulation des CV et les échanges avec les jeunes en difficulté à l'occasion des rencontres de quartiers
- le nombre significatif de responsables de recrutement (40) ayant suivi une formation de qualité pour apprendre à ne pas discriminer
- l'installation récente d'une permanence de la HALDE à Besançon
- les interventions régulières dans les établissements scolaires, les associations et les équipements de quartier...

Fortes du succès de ces premières initiatives, mais conscientes des efforts qui restent à faire à tous les niveaux pour renforcer encore la lutte contre toutes les formes de discriminations, la Ville de Besançon affiche aujourd'hui sa volonté d'aller encore plus loin dans cette démarche, en mobilisant encore plus largement l'ensemble des acteurs publics et privés autour de cette cause.

Ainsi, les 4 collectivités locales (Ville, Grand Besançon, Département du Doubs et Région de Franche-Comté) ont décidé récemment de mutualiser leurs efforts contre les discriminations dans divers domaines liés à l'emploi (promotion des métiers de la fonction publique territoriale, aide à la préparation des concours par la mise en place d'une préparation spécifique ouverte aux publics des quartiers...). De même, un événement local réunira prochainement l'ensemble des signataires de la charte de la diversité pour progresser ensemble sur une série d'initiatives concrètes telles que la mutualisation des offres de stages ou le développement des réseaux de parrainage...

En 2008, la Ville de Besançon a bénéficié d'une aide du FSE (Fonds Social Européen) pour mettre en œuvre les actions de son Plan municipal pluriannuel. Après la réalisation des actions prévues pour 2007-2008, il est proposé d'adopter une nouvelle délibération avec des actions concrètes pour la période 2009-2010.

Il convient de dresser un premier bilan d'étape des principales actions que la Ville a initiées, seule ou en partenariat avec divers acteurs et de rappeler que :

- la HALDE définit 18 critères de discriminations prohibés par la loi : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à

une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicale.

- les discriminations visées concernent les inégalités de traitement dans les domaines de l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et enfin l'accès aux biens et aux services.

I - Consolider des pratiques non discriminantes au sein de la Ville

La HALDE a réalisé un diagnostic de la situation de la Ville aussi bien en tant qu'employeur qu'en tant qu'institution publique. Cette étude fournie affirme avant tout que la volonté des élus est une condition nécessaire pour la réussite de toute action contre les discriminations. Une synthèse vous est présentée en annexe et détaille les réalisations ainsi que les préconisations de la Haute Autorité.

Les points principaux figurant dans le plan municipal sont les suivants :

1 - Promouvoir les métiers de la Ville

Les actions prévues ont été pour l'essentiel réalisées et continuent de l'être : notamment la réalisation par la Direction des Ressources Humaines d'une plaquette présentant les métiers des collectivités locales sous forme de fiches facilement accessibles à tous les demandeurs d'emploi et la participation active de la Direction des Ressources Humaines à tous les forums et rencontres pour l'emploi.

2 - Assurer une plus large diffusion aux offres d'emploi

Le site de la Ville affiche systématiquement les offres d'emploi. Il y a aussi une présentation succincte dans la presse. Toutefois, afin d'élargir le champ des candidats, la Direction des Ressources Humaines compte dorénavant informer l'ensemble des membres des GSE (acteurs des quartiers) des offres d'emploi de la Ville.

3 - Garantir la traçabilité des recrutements

Le tri des CV et lettres de motivations répond aux seuls critères recherchés en matière d'aptitudes et de compétences ; il est formalisé. Les jurys sont composés a minima de 3 personnes dans un cadre formé aux techniques de recrutement non discriminantes. L'évaluation de chaque candidat est également formalisée par chaque membre du jury sur une grille ad hoc et un procès-verbal final est établi.

4 - Accueillir les stagiaires

La Ville accueille chaque année plus de 1 000 stagiaires.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines a réalisé, suite à un vœu du Conseil Bisontin des Jeunes au Conseil Municipal, des supports de sensibilisation concernant les stages au collège, lesquels supports s'adressent aux élèves, aux parents et aux équipes éducatives.

De même, un projet de bourse de stages est en cours d'élaboration en partenariat avec le CRIJ notamment.

5 - Aider à la préparation des concours

Il faut d'abord rappeler que les personnes issues de la diversité ou habitant les quartiers prioritaires postulent très peu aux concours de la Fonction Publique Territoriale, alors même qu'ils sont bien présents dans les concours de la fonction publique de l'Etat (enseignement, police, etc.), d'où l'idée originale de faire un travail de sensibilisation en amont. Aussi, les quatre collectivités ont missionné le CNFPT pour mettre en œuvre une initiative conjointe à ce titre.

6 - Garantir la même qualité d'accueil à tous les usagers et le même niveau de prise en compte de leurs attentes

Des formations adaptées, mises en place avec l'appui de l'ACSE et du CNFPT ont sensibilisé plus de 200 personnels municipaux aux comportements et postures discriminants.

II - Animer le club de la charte de la diversité

Rappel :

- Janvier 2007 : 60 signataires
- Mai 2007 : 80 signataires
- Aujourd'hui : 180 signataires, soit environ 10 % de l'ensemble des signataires en France, et plus de 1/3 des actifs du bassin d'emploi de l'agglomération.

1 - Ce qui était prévu dans le Plan :

- Coordonner, faire circuler l'information
- Sensibiliser, former les responsables de recrutement
- Evaluer régulièrement les résultats.

2 - Ce qui a été fait :

- Création d'un comité de pilotage, composé de 25 membres au départ (avec une petite dizaine de membres assidus), pour élaborer des propositions d'action individuelle et collective.
- Ce Comité de pilotage a lui-même créé 5 groupes de travail : 1 - méthodes de recrutement ; 2 - traçabilité ; 3 - promotion des métiers ; 4 - accueil des stagiaires ; 5 - insertion durable dans l'entreprise. Certains groupes de travail ont réalisé des fiches techniques qui ont été diffusées à l'ensemble des signataires.
- Veille réglementaire : depuis janvier 2007, envoi régulier d'informations aux référents de la charte, notamment en relayant IMS Entreprendre et la HALDE, mais aussi pour faire connaître toutes sortes d'initiatives.
- Mise en place expérimentale d'un portail collaboratif avec le Centre Académique de Formation Continue.
- 2 séminaires qui ont rassemblé successivement 60 et 90 participants chacun (animés l'un et l'autre par François PIERSON du groupe AXA France, et Philippe MARCEL du groupe ADECCO).
- 1 séminaire de présentation de la méthode de recrutement par simulation animée par l'ex-ANPE (+ de 80 personnes).
- Formation de 40 responsables de recrutement appartenant à divers signataires publics et privés. Formation de haut niveau par un cabinet national (avec la participation de l'Acsé).
- Envoi de dizaines de CV aux signataires (notamment CV de jeunes accueillis par la Mission Lutte Contre les Discriminations à la demande des travailleurs sociaux).
- Les rencontres de quartiers. Plusieurs rencontres ont eu lieu entre les signataires de la charte et des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Celle de Planoise a notamment rassemblé plus de 25 participants et environ 10 employeurs, celle de la Grette 12 participants et 5 employeurs. Ces rencontres ont été jugées utiles par l'ensemble des parties concernées et ont permis à certaines personnes de retrouver effectivement un emploi, une formation ou un accompagnement adapté à leurs besoins.
- Intervention des signataires auprès de groupes constitués (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles par exemple).

- Rencontre des 4 collectivités : sous l'égide du DGS de la Ville, une rencontre a réuni les DGS des 4 collectivités ainsi que des DGA et des responsables des Ressources Humaines pour coordonner leurs actions et s'engager collectivement dans l'animation du Club de la charte.

III - Accueillir les victimes de discrimination

1 - Accompagner les victimes de discrimination

La Mission Lutte Contre les Discriminations (MLCD) de la Ville de Besançon reçoit environ entre 70 et 100 personnes par an. 80 % sont issus de l'immigration récente (maghrébine, turque, africaine, ex-yougoslave). Pour le reste, cela concerne surtout les trois principales discriminations (femmes, handicap, homophobie). 70 % des situations traitées concernent la difficulté de trouver un emploi (ou un stage), et 20 % pour des problèmes de logement. Très peu de cas concernent les loisirs (boîtes de nuit par exemple).

La MLCD a pour rôle d'écouter les plaignants, de les informer de leurs droits, de les conseiller dans leurs démarches (crédibilité des situations) et enfin de les orienter vers les services compétents.

2 - Lutter contre l'autodiscrimination

Le plan municipal soulignait la gravité des situations où les personnes n'agissent plus sous prétexte qu'elles seraient quoi qu'il en soit discriminées.

Nous avons pu vérifier ce genre de comportement à maintes reprises.

- La ville soutient des actions spécifiques de la mission locale et du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles). L'objectif est de remobiliser les personnes ayant le sentiment de l'inutilité de toute démarche.

- C'est aussi le sens des rencontres de quartier. Les signataires de la charte expliquent leur engagement et escomptent ainsi motiver d'éventuels candidats.

- D'autres actions ont pour but de lutter contre la non-candidature (concours FTP par exemple).

IV - Mobiliser les acteurs locaux

1 - Les dates symboliques

La Ville coordonne des collectifs d'associations et d'équipements de quartiers pour mener des actions communes spectaculaires autour de 4 dates. L'objectif est de mobiliser de façon régulière l'ensemble des acteurs locaux autour de problématiques qui exigent encore des efforts pour assurer l'égalité et faire reculer les préjugés et les discriminations qui lui sont liés.

- Collectif «semaine d'éducation contre le racisme»

Si l'on veut transformer les mentalités, il faut constamment agir en direction de tous les publics. Sous l'autorité de l'élue en charge des questions de discriminations, un collectif (composé de plus de 70 personnes dont une trentaine participe régulièrement aux réunions) s'active toute l'année pour élaborer un programme d'action autour du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

- La Semaine d'Education Contre le Racisme mobilise une trentaine de structures : services publics, associations, acteurs de l'action collective dans les quartiers, associations d'éducation populaire, associations sportives, associations de solidarité, MJC, théâtre, radios associatives, etc.

- Des dizaines d'actions de toutes sortes : films, théâtre, expositions, formations, conférences, action de rue, débats, contes, livres et diverses autres interventions.

- La Semaine d'Education Contre le Racisme touche la plupart des quartiers de la ville, des établissements scolaires (primaires, collèges, lycées et université), etc.

- En 2009, plus de 800 personnes ont participé aux différentes propositions du collectif.

- Collectif «8 Mars»

Là aussi, un collectif composé d'une vingtaine de membres se réunit tout au long de l'année pour proposer des actions aussi bien autour de la date du 25 novembre (contre les violences faites aux femmes), qu'autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

- une vingtaine de structures y ont participé : Ville de Besançon et CCAS, Direction régionale des droits des femmes, CIDFF, Solidarité femmes, MJC Clairs-Soleils, etc.

- plusieurs actions ont été menées : conférences publiques, formation des acteurs sociaux, présence dans la rue, théâtre, musique, cinéma, intervention dans les collèges, etc.

- En 2009, plus de 600 personnes ont assisté à l'une ou l'autre des actions.

- Collectif «17 mai», journée contre l'homophobie

Pour la première fois, la Ville et cinq associations (dont Aides 25) ont réussi à donner à cette date une ampleur singulière.

- Présence sur la place Pasteur pour sensibiliser un large public : animation par la Madeleine Proust, distribution de prospectus d'information sur les dangers de l'homophobie, etc.

- Film suivi de débat (80 personnes).

- Réunion publique sur le thème «l'Europe et l'homophobie».

- Lecture de texte par des comédiens à la Bibliothèque Nelson Mandela (environ 60 personnes en ont bénéficié).

- Sur la place Pasteur, plusieurs centaines de personnes ont été informées par les associations de lutte contre l'homophobie.

L'année prochaine, nous comptons élargir le champ d'action ainsi que le nombre des partenaires.

2 - Le volet spécifique Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) : égalité des chances, intégration et lutte contre les discriminations

Aujourd'hui tout le monde convient de la nécessité d'un volet spécifique au sein du CUCS consacré à cette problématique.

Comme le bilan et l'évaluation du CUCS sont réalisés par ailleurs, il convient de rappeler que ce volet concerne plus de vingt porteurs de projets qui ont réalisé environ vingt cinq actions spécifiques.

3 - Le développement du parrainage

Le parrainage est utile car il permet à des jeunes de familles modestes à la recherche d'emploi de bénéficier des réseaux de cadres et de dirigeants d'entreprises en activité ou à la retraite.

Il existe actuellement sur le Doubs plusieurs réseaux de parrainage conventionnés par la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi Formation. Ces conventions se traduisent par des financements selon le nombre de filleuls dans le cadre d'une circulaire qui détermine en outre les critères du parrainage.

Ces réseaux sont ceux de la Mission Locale, du MEDEF (présent sur tout le département) et celui du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ). Ces trois réseaux bénéficient de

subventions de la part de la Ville de Besançon dans le cadre du CUCS dans son volet emploi insertion et développement économique.

Sur la Ville de Besançon :

- le MEDEF déploie 12 parrains et quelques dizaines de parrains relais (ces derniers sont des chefs d'entreprises acceptant de recevoir les filleuls pour vérifier leurs aptitudes).

- la Mission Locale pilote de son côté 10 parrains.

- quant au GEIQ Industrie le nombre de parrains est du même ordre, avec des chefs d'entreprises disponibles au même titre que le MEDEF.

Le parrainage est reconnu comme un dispositif efficace pour l'insertion professionnelle des publics en difficulté. Sa pertinence est accrue du fait de la situation actuelle du chômage.

Cependant, on remarque que les prescriptions (le fait de proposer des personnes vers des parrains) sont relativement peu nombreuses, malgré les efforts d'explication.

Pour la Ville et le Grand Besançon, il y a la volonté de renforcer l'articulation avec l'Etat, principal financeur des réseaux et donc de mobiliser les entreprises signataires de la charte de la diversité à intégrer les réseaux existants mais aussi, dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale, de s'assurer que les actions de parrainage ainsi financées, bénéficient bien aux habitants des quartiers CUCS. De nombreuses initiatives sont en cours afin de mobiliser et d'élargir ces réseaux essentiels pour le retour à l'emploi dans les quartiers.

4 - Les rencontres de la diversité - «Les rencontres de quartiers»

Cette action a évolué pour donner naissance aux «rencontres des quartiers».

Ce ne sont pas des rencontres pour l'emploi que d'autres structures organisent régulièrement, mais des occasions réelles de faire dialoguer ensemble des habitants des quartiers prioritaires et des employeurs potentiels, signataires de la charte de la diversité et de l'égalité des chances, autour de la problématique des discriminations (discriminations systémiques, auto-discrimination et non-candidature, etc.).

Ces rencontres n'ont pas pour finalité de proposer aux participants des postes mais bien de permettre aux demandeurs d'emplois présents de rencontrer des chefs d'entreprises ouverts au dialogue et d'échanger sur divers problématiques. L'objectif de ces rencontres est bien aussi de remobiliser un public en rupture avec les outils de droit commun, qui n'est plus suivi ou connu par les services de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE...). Ces rencontres peuvent donner lieu à des accompagnements spécifiques et adaptés aux problématiques rencontrées.

Les deux premières rencontres ont surtout permis de «redonner» confiance à un public en rupture avec les professionnels de l'emploi et le monde de l'entreprise. Certains ont pu recourir à une formation et même accéder à un emploi. Elles ont surtout permis d'assurer un suivi spécifique des demandeurs d'emploi présents. En effet, ces situations ont fait l'objet d'un examen particulier notamment au sein des groupes solidarité emploi et l'ensemble des partenaires se sont mobilisés pour tenter de trouver une solution adaptée.

En effet, à titre d'exemple, à l'issue des deux premières rencontres à Planoise et à la Grette, trois personnes suivies par le PLIE et la Mission Locale ont signé un CDI, quatre ont conclu un CDD, cinq ont bénéficié d'un contrat aidé, trois ont obtenu une formation pré-qualifiante, neuf sont toujours en suivi Mission Locale, PLIE ou Pôle Emploi, une a obtenu un stage et une a intégré un réseau de parrainage, cinq sont sorties du dispositif.

Ces rencontres doivent être le levier d'actions innovantes et devraient idéalement permettre une remise à l'emploi.

Plus concrètement sur ce dernier point et à titre d'exemple, est actuellement mis en place sur le bassin d'emploi bisontin le contrat d'autonomie. Le contrat d'autonomie est une mesure du plan «Espace banlieues» et mise sur un accompagnement individuel des jeunes de moins de 26 ans, des quartiers prioritaires qui recherchent un emploi.

Sur le territoire bisontin, il est prévu une procédure de collaboration entre le Service Public de l'Emploi Local (SPEL) (Mission Locale, pôle emploi, GSE...) et le prestataire. Lors du comité de pilotage la Ville a fait valoir ses priorités et ses objectifs. La réussite de ce dispositif passe essentiellement par la mise en place d'un partenariat réel et effectif entre le SPEL et le prestataire.

Cette dynamique sera également déclinée pour d'autres mesures telles que *le Contrat d'Accès à l'Emploi Passerelle* qui prévoit la mise à disposition du salarié sous CAE, à titre gratuit, auprès d'un autre employeur (période d'immersion en entreprise) mais aussi, auprès d'autres structures du secteur non marchand. Le CAE Passerelle s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui rencontrent des difficultés d'accès au monde du travail. Les employeurs peuvent être des collectivités territoriales, des associations, ou des structures d'insertion par l'activité économique. Le CAE Passerelle prévoit, comme le contrat d'autonomie, la possibilité d'effectuer des périodes d'immersion en entreprise, afin que le jeune salarié ait une meilleure connaissance de l'entreprise. La Ville de Besançon s'est déjà engagée dans cette démarche et accueillera dans ses effectifs des jeunes qui seront embauchés sous CAE Passerelle.

5 - Le Portail collaboratif «histoire et mémoires des migrations à Besançon»

Ce projet est porté principalement par le CCAS. Il est le fruit d'une création collective, constituée de contributions les plus diverses émanant de témoins ou de collaborateurs de tous âges, issus d'horizons sociaux et culturels divers. La période retenue -de 1800 à nos jours- met en évidence la diversité des vagues migratoires constituant la population actuelle, ce qui permet de mieux comprendre leur apport à la vie de la ville, par la valorisation de connaissances qui sont peu transmises par les médias, par les familles et par l'école.

Depuis sa mise en ligne il y a un an et demi, le site migrations a reçu 61 000 visites de 50 000 visiteurs venus de 144 pays : 50 000 visites depuis la France, 13 000 visites de Besançon et ses environs.

Il faut souligner que, au fil des mois, les Bisontins ont été de plus en plus nombreux (700 à 800 par mois actuellement).

Aujourd'hui le site est composé d'un site «tous publics» et d'un site destiné aux jeunes :

514 articles

61 articles dans le site des jeunes

31 zooms encyclo ou notes historiques contextuelles

239 extraits sonores

20 interviews vidéo

L'ensemble est réparti en 15 rubriques et 55 sous-rubriques.

Enfin, le travail ne s'arrête pas au recueil et à la publication des contributions. Le site est l'outil d'un travail en profondeur, plus global, sur le «terrain», de rencontres, d'échanges d'expériences et de réflexion sur cette question des migrations.

6 - Les actions sociolinguistiques (notamment animées par le CCAS)

La troisième session des actions sociolinguistiques engagées en septembre 2008 s'est achevée le 16 juin 2009.

64 places étaient proposées, réparties à raison de 16 places sur chacun des 4 quartiers de Planoise, La Grette et Montrapon Fontaine Ecu. En tenant compte des entrées/sorties en cours de session, 77 personnes ont été accueillies. S'agissant de la typologie du public :

- ¾ femmes - ¼ hommes
 - moyenne d'âge de 35 ans
 - 1/3 des personnes perçoivent le RMI ou l'AAH (Allocation Adulte Handicapé)
 - 16 seulement n'ont pas ou peu été scolarisées
 - ½ sont en France depuis moins de 2 ans
 - 46 % sont inscrites à l'ANPE
- 10 % occupent un emploi à temps partiel.

Les apprenants ont suivi jusqu'à 260 heures de formation, la moyenne s'établissant à 140 heures.

Au total, plus de 10 650 heures de formation ont été dispensées.

Une nouvelle session se déroule depuis septembre 2009.

7 - La mission Handicap

Afin de promouvoir une politique plus affirmée en matière de handicap, les élus se sont dotés d'un service intitulé «Mission Handicap» (dès le début du dernier mandat) qui a un rôle de coordination et d'animation sociale en ce domaine. Un des objectifs de la Mission Handicap est d'établir de véritables relations partenariales avec les associations concernées, les soutenir dans la réalisation de leurs actions et de nouveaux projets communs, être l'interlocuteur privilégié au sein de la collectivité et créer ainsi une nouvelle dynamique. Quelques exemples : Adoption par les élus de la ville et par ceux de l'agglomération de chartes en vue de favoriser «le mieux vivre ensemble». Ces dernières ont été adoptées à l'unanimité et l'ensemble de ces thèmes ont été repris par la loi de 2005.

- Actions pour l'emploi

Réalisation d'un film de sensibilisation pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap intitulé LES COMPETENCES - L'intégration par le travail. Ce film est complété d'un argumentaire sous la forme d'un fichier informatique powerpoint.

Engagement de la Ville de Besançon dans le Pacte Territorial pour l'emploi des personnes handicapées du bassin de Besançon (ex : Appui de M. le Maire auprès de décideurs locaux comme le Directeur du CHU). Dans ce cadre il est à noter qu'une cinquantaine de personnes en situation de handicap ont été recrutées sur notre bassin en 2008, conformément au bilan ci-dessous présenté lors du dernier comité de pilotage.

Bilan des recrutements 2008 : un total de 69 recrutements sur 2008 : Carrefour (3), La Poste (3), le CHU (19, dont 25 % en CDD et 75 % en CAE), Département du Doubs (8, dont 7 en stage avec possibilité de titularisation), Leroy Merlin (7 dont 2 ruptures), Manpower (12,4 équivalents temps plein pour 46 personnes, dont 7 en CDI), Crédit Agricole (5 contrats de professionnalisation), Région Franche-Comté (2 avec titularisation), Hôpital de Pontarlier (2 CDD).

- Actions de sensibilisation pour changer le regard du grand public

Sensibilisation des jeunes dans les écoles

Ce projet, piloté par la Mission Handicap du CCAS de la Ville de Besançon, figure dans la charte signée avec les associations, a pour principal objectif de sensibiliser les jeunes collégiens bisontins aux différents handicaps. Ces séances de sensibilisation leur permettent de découvrir les différentes formes de handicaps, les difficultés que peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne les personnes handicapées et les attitudes à privilégier en leur présence. Ce projet de sensibilisation aux handicaps dans les collèges est le fruit d'un travail de collaboration, de réflexion, mené durant plusieurs mois par la Mission Handicap en partenariat avec les responsables et animateurs des principales associations représentant les personnes handicapées de l'agglomération bisontine. 600 élèves ont été concernés par cette action en 2008, et plus de 1 200 en 2009 ont pu rencontrer différentes personnalités « expertes » dans les différents domaines du handicap : parents d'enfants handicapés, professionnels, militants associatifs s'occupant de handicaps, ou encore des personnes handicapées elles-mêmes.

Le Forum du Handicap

La Mission Handicap du CCAS de la Ville de Besançon organise depuis 2004 à Micropolis Besançon un Forum du Handicap qui s'adresse au grand public et aux professionnels. Ce Forum est un temps fort, particulièrement apprécié des personnes qui viennent visiter les stands des associations, des professionnels ou partenaires et suivre les conférences. Les objectifs de ces manifestations sont nombreux :

- Communiquer sur la problématique du handicap auprès du grand public
- Informer les personnes handicapées et aidantes sur leurs droits, leurs possibilités, et les dispositifs existants
- Favoriser la rencontre des acteurs intervenant dans le domaine du handicap et créer les conditions du développement de groupes d'entraide mutuelle
- Réaliser un Forum accessible à tous

Progressivement le Forum a pris de l'ampleur pour proposer des cycles de conférences internationales.

- Raid Handi-forts

Le raid participe aux actions de sensibilisation du grand public pour changer le regard de tous et par là accepter la différence. Il a plus particulièrement pour objectifs de :

- sensibiliser le grand public sur la différence
- évaluer l'accessibilité des infrastructures
- démontrer aux personnes touchées par le handicap que de nombreuses activités leur restent accessibles et que ces dernières peuvent les aider à retrouver un certain équilibre
- sensibiliser les clubs sportifs au monde du handicap.

- Accessibilité

La mission accessibilité a pour objectif de mettre en place le schéma global d'accessibilité sur le territoire de l'agglomération bisontine pour toute la chaîne du déplacement et pour tous. Pour le réaliser il convient d'effectuer les étapes suivantes : diagnostic, propositions de scénarii, choix de l'un d'entre eux, application du programme et évaluation régulière des décisions adoptées. Enfin il comprend les domaines suivants : logements, transport, aménagement des voiries, les ERP (établissements recevant du public), les IOP (installations ouvertes au public) et enfin les autres domaines (culture, emploi, formation, sport) ; pour ce dernier item l'accessibilité en tant que spectateur ou en tant que participant est

à envisager. Il s'agit d'une mission transversale qui dépasse les limites d'intervention du CCAS et qui associe les élus, techniciens de la ville et de l'agglomération et de nombreuses personnes en situation de handicap.

Ce schéma est en cours d'élaboration sur le territoire de l'agglomération ; les éléments qui le composent avancent tous mais au rythme de chaque secteur et en fonction des difficultés rencontrées et de la complexité des problèmes à régler.

V - Perspectives d'action et plan de financement

Les actions proposées pour 2010 touchent à l'ensemble des priorités du Plan municipal pluriannuel. Toutefois, même si certaines actions seront mises en avant, il convient de maintenir l'équilibre entre les diverses questions inscrites dans le Plan municipal : égalité des chances, lutte contre toutes les formes de discrimination, et enfin promotion de la diversité.

- 1 - La Ville compte maintenir et renforcer les actions inscrites dans le volet spécifique du CUCS, en particulier les actions autour des dates symboliques qui mobilisent de nombreux acteurs publics et associatifs, notamment les acteurs de quartiers, les professionnels de l'emploi, et le riche tissu associatif de solidarité.
- 2 - La Ville maintient son effort interne en vue d'améliorer les procédures d'embauche et d'affectation de stage. Elle s'emploie aussi à former le personnel en charge de l'embauche et des stages (membres de jurys, tuteurs, etc.). Le CRIJ est déjà engagé à ce titre dans la constitution et la gestion d'une bourse de stages.
- 3 - La Ville renforce son implication dans l'animation du club de la charte de la diversité, notamment à l'occasion d'un prochain évènement local qui réunira l'ensemble des signataires de la charte.
- 4 - La Ville compte multiplier les rencontres de la diversité dans les quartiers car c'est souvent une occasion unique pour les habitants des quartiers prioritaires de dialoguer directement avec des employeurs sur la question des discriminations. Ces rencontres seront développées tout en accordant une attention particulière au suivi de chaque participant. La mission «emploi-insertion» prendra en charge le lien avec les GSE, et la MLCD celui avec les signataires. Après Planoise et la Grette, des rencontres vont avoir lieu à Palente, Montrapon et Clairs-Soleils.
- 5 - Enfin, des initiatives auront lieu pour donner une plus grande ampleur à la question du parrainage. Il est très important d'offrir aux jeunes de familles modestes un accompagnement personnalisé en direction des entreprises. Pour ce faire, il convient d'augmenter de façon significative le nombre de parrains.

Toutes ces actions rentrent pleinement dans le champ que couvre le FSE qui inscrit la lutte contre les discriminations comme un axe prioritaire de son plan «compétitivité et emploi» 2007-2013.

L'aide du FSE constituerait une vraie valeur ajoutée pour la mise en place du deuxième programme d'actions, qui se déroulera en 2010 car elle permettrait à la Ville de Besançon de poursuivre et approfondir son action face aux discriminations, plus spécialement aujourd'hui à cause de la détérioration du marché de l'emploi, et du chômage qui s'ensuit, et qui touche particulièrement les citoyens les plus fragiles (femmes, jeunes, etc.).

Son apport amplifierait non seulement l'action de la Ville, mais aussi et surtout l'action des nombreux partenaires de la Ville : entreprises publiques ou privées, associations, et autres acteurs de la vie locale...

Le plan de financement prévisionnel pour cette deuxième phase d'actions s'établit comme suit :

	Dépenses	Recettes	
Personnel	65 136		
Actions liées aux dates symboliques	36 000	6 000	Etat (CUCS)
Actions liées à la Charte de la Diversité	15 000		
Formations et sensibilisation des employeurs	5 000		
Actions de soutien au parrainage et aux stages	5 000		
Préparations aux concours ouvertes aux quartiers	5 000		
		58 068	FSE (50%)
		52 068	Ville de Besançon
	116 136	116 136	

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- prendre acte de ce bilan d'étape du plan municipal pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations

- approuver le plan de financement prévisionnel de cette seconde phase d'actions

- 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, la Ville s'engageant à prendre à sa charge les financements non acquis

- autoriser M. le Maire à signer les conventions à venir avec les partenaires pour leur participation financière.

«**M. LE MAIRE** : Je vous rappelle que c'est un bilan d'étape. Je regrette qu'Annie ne soit pas là mais elle a la grippe et elle n'a pas voulu nous contaminer. Elle s'est beaucoup investie dans ce domaine-là et je voulais l'en remercier. Elle regrette de ne pas être là ce soir. Je rappelle donc que je recevrai Louis SCHWEITZER en principe, il m'a promis qu'il viendrait, en février.

Mme Fanny GERDIL-DJAOUAT : Je voulais juste faire une toute petite intervention concernant la remarque d'Elisabeth PEQUIGNOT tout à l'heure. Je ne veux pas entrer dans la polémique parce que je connais l'implication d'Elisabeth qui est une élue républicaine dans la lutte contre les discriminations. Je sais que la vie politique est particulièrement propice à la recherche de petites phrases et de tout ce qui permettra de se distinguer mais à l'heure où le Gouvernement fait son possible pour monter les Français les uns contre les autres, je suis déçue que notre collègue s'engouffre dans cette brèche. Yves-Michel a prêté le flanc à la critique en employant l'expression populaire pour dire que la culture ce n'est pas seulement une offre de loisirs. On aurait pu employer beaucoup d'autres mots je suis d'accord, chacun peut se faire son opinion. On peut accepter les remarques, les critiques, les divergences mais j'ai beaucoup de mal à accepter ce genre de détournement et puisque nous sommes dans la salle du Conseil Municipal qui normalement revêt un caractère solennel, sous l'œil de Marianne, et parce que je pense qu'Elisabeth n'est pas de ceux qui agitent les chiffons aux odeurs parfois nauséabondes, j'aimerais qu'elle retire les propos qu'elle a tenus tout à l'heure à ce sujet-là.

M. LE MAIRE : Tu as raison sur ce que tu dis. Madame PEQUIGNOT c'est une demande de Fanny GERDIL qui précise.

Mme Fanny GERDIL-DJAOUAT : Je crois qu'il y a des raccourcis malheureux. Alors simplement Yves-Michel a reconnu qu'il avait eu des phrases malheureuses et je pense qu'Elisabeth aussi peut

admettre que ce raccourci était malheureux en essayant de faire un amalgame entre la lutte contre les discriminations et le fait d'avoir employé une expression populaire.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Monsieur le Maire, si je peux répondre à Fanny, lorsque Yves-Michel DAHOUI a fait la fameuse sortie dans la presse locale, je ne l'ai jamais relevée. Par contre je fais l'objet de ses attaques aujourd'hui alors que j'étais partie pour ne même pas faire d'intervention. Je me devais quand même de faire aussi un état de tout ce qui a été dit sur Sonorama. Donc je ne vois pas pourquoi je devrais retirer mes propos. Je ne faisais là que relater ce qu'il avait lui-même dit.

Je vais maintenant revenir sur le rapport lui-même. Je tiens déjà Monsieur le Maire à vous féliciter, ce qui ne me dérange pas, bien au contraire car chaque fois qu'il y a des actions positives qui ont été réalisées, j'aime bien le souligner. Vous allez prochainement recevoir Louis SCHWEITZER, je trouve cela très bien, ça va dans le bon sens. Je vous avais d'ailleurs déjà félicité pour l'action de la Ville notamment, le fait que la Ville se soit faite auditer par la HALDE. J'espérais par contre avoir à l'occasion de la présentation de ce rapport un bilan social de la Ville, malheureusement ce bilan n'est pas fourni...

M. LE MAIRE : Je pense qu'on demandera à Annie MENETRIER de le faire. Elle fera au moins un bilan écrit qu'elle vous enverra.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Oui parce qu'en fait ce bilan social aurait pu permettre de voir les efforts réalisés par la Ville, où en est aujourd'hui justement la Ville en tant qu'employeur, au niveau de l'égalité homme femme ? Y a-t-il eu progression ? C'est ce genre de chiffres-là que je souhaiterais connaître. J'ai regardé sur ce point-là justement le dernier rapport, il apparaissait quand même que pour tout ce qui concerne...

M. LE MAIRE : C'est 50/50 à peu près la proportion homme/femme à la Ville.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Ce n'est pas à ce niveau-là mais dans le domaine des responsabilités ; sur les postes à responsabilité, j'aimerais voir ce qui est réalisé. Si on regarde tous les postes à responsabilité, les femmes sont un peu moins présentes. Donc ce bilan aurait pu permettre de voir l'évolution.

M. LE MAIRE : C'est certainement encore un peu vrai mais sur l'ensemble du personnel on est à 50/50. Dans les postes de direction, il y a eu progression. Je ne veux pas vous citer de noms mais beaucoup de chefs de service, d'ingénieurs sont des femmes. La première en fait c'est la directrice des ressources humaines, qui est tout à fait consciente de cela. Mais nous avons peut-être encore des marges de progrès effectivement.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Je vais quand même aller jusqu'au bout. Il est vrai que quand l'économie va bien, les discriminations reculent presque de manière mécanique parce que les candidats se font rares et les employeurs sont beaucoup plus ouverts. Par contre, dans un contexte de ralentissement économique, nul n'est à l'abri du chômage. L'abondance de demandeurs sur le marché de l'emploi favorise une moindre prise de risque des employeurs par rapport à des candidats éloignés du profil de référence, notamment les jeunes sans expérience, les femmes, les personnes en situation de handicap, les seniors, les minorités visibles. C'est ce qui explique l'aggravation des discriminations comme le montre une étude récente de l'Organisation Internationale du Travail et de la HALDE. 28 % des salariés en France disent avoir été victimes de discrimination en 2009, c'est un sondage qui a été effectué en mars, contre 25 % en 2008. L'origine ethnique arrive en tête, c'est la première cause de discrimination avec 35 %, devant l'âge 32 %, l'apparence physique 30 % et les convictions politiques et syndicales 25 %. A Besançon quand on regarde le rapport de la mission de lutte contre les discriminations, on s'aperçoit que ce rapport corrobore effectivement la tendance puisque 70 % des cas de discriminations concernent aussi le travail. C'est vrai que le travail est une notion qui a été évoquée par tous ce soir. Dans un contexte de crise, je me posais la question suivante : est-il logique de consacrer près de 90 % des 116 000 € qui sont demandés au Fonds Social Européen à deux agents et à des actions en direction des dates symboliques ? Ensuite il ne reste plus que 10 % pour des actions concrètes. Moi je m'interroge quand même quant à l'efficacité de cette répartition.

M. LE MAIRE : Vous savez, quand on embauche c'est justement pour mettre en place des actions.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Oui bien sûr mais je me pose des questions Monsieur le Maire. Par ailleurs, une discrimination ne doit pas en cacher une autre notamment la discrimination à l'égard d'associations bisontines dont certains membres auraient des opinions différentes de la majorité municipale. Je vais peut-être aller un peu plus loin puisque je me posais quand même aussi une autre question : comment expliquer le refus de la Ville à communiquer la liste des signataires de la charte de la diversité demandée également par des conseillers municipaux de l'opposition ?

M. LE MAIRE : On n'a jamais refusé de la donner.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Si.

M. LE MAIRE : La liste a été publiée Madame PEQUIGNOT.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : La liste des signataires de la charte de la diversité bien entendu avec les noms, c'est normal. Franchement c'est un combat qui nous concerne tous et je me pose quand même des questions par rapport à cela. Comment expliquer l'incompréhension de certaines associations oeuvrant activement dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui s'estiment lésées, mises à l'écart par une générosité sélective de la Ville.

M. LE MAIRE : Il faudra nous dire qui, Madame, nous sommes au Conseil Municipal, donnez-nous les noms.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Je vais aller jusqu'au bout Monsieur le Maire, ensuite je répondrai.

M. LE MAIRE : Je vous demande de donner les noms.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Donc, comme je le disais, la lutte contre les discriminations nous concerne tous et doit transcender tous les clivages politiques, toutes les énergies et toutes les idées y compris celles des élus de l'opposition ou des associations ne partageant pas forcément les idées de la majorité, doivent être encouragées et respectées.

M. LE MAIRE : Je suis totalement d'accord avec cela.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Par rapport à cela, on en vient aux exemples. Je vais en donner un, j'en ai quelques autres dont je pourrais vous reparler à l'occasion si vous le souhaitez. Comment expliquer Monsieur le Maire qu'une invitation d'une association locale que vous connaissez bien, à participer à un forum sur la diversité avec la thématique emploi qui aura lieu à la Chambre de Commerce les 25 et 26 février 2010, n'ait pas reçu de réponse de votre part depuis le mois de novembre, malgré plusieurs relances, ne serait-ce qu'un accusé de réception du courrier, alors que dans le même temps des invitations de la même association parties à Genève, à Paris, sont déjà suivies de retours. On peut se poser des questions. Alors bien sûr je me pose ces questions-là connaissant votre implication dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

M. LE MAIRE : Vous m'avez invité à une manifestation dont vous êtes l'organisatrice. Je ne suis pas libre ce jour-là, je pensais qu'on vous l'avait dit car j'ai invité M. SCHWEITZER et je ne peux pas aller dans plusieurs manifestations à la fois. Mais il n'y a pas de volonté de ma part de ne pas vous répondre.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : J'ai été un petit peu étonnée sachant que cette manifestation justement bénéficie du soutien de l'Organisation Internationale du Travail, de la HALDE, du Centre de Jeunes Dirigeants d'Entreprise et bien d'autres partenaires, des entreprises, j'ai été un peu étonnée sachant que vous-même vous portez haut le flambeau de la lutte contre les discriminations.

M. LE MAIRE : Je vous remercie. Vous m'avez même demandé d'être l'invité d'honneur mais je pense que l'invitée d'honneur c'est vous puisque c'est vous qui organisez cette manifestation.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : En terme de proposition par rapport à cette demande de subvention, il serait intéressant de mettre un accent important sur l'égalité homme/femme notamment pour ce qui concerne les postes à responsabilité à la Ville mais également sur le handicap, les emplois en relation avec le handicap parce qu'aujourd'hui la Ville remplit les 6 % exigés...

M. LE MAIRE : Au-delà.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Très très légèrement.

M. LE MAIRE : Oui mais il y en a tant qui ne les remplissent pas.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : On peut encore progresser, donc j'aimerais que la Ville se montre plus volontariste par rapport à ces points-là et ne pas se limiter aux 6 % de la loi, je pense quand même qu'on peut aller beaucoup plus loin.

Egalement un autre point sur le volet création d'entreprise : parmi les formulations au niveau européen, la création d'entreprise c'est aussi souvent l'un des moyens de contourner les discriminations. On s'aperçoit que les personnes discriminées ont une forte capacité et une volonté à créer leur activité. Là aussi il y a des pistes de réflexion qui avaient déjà été formulées et il apparaît qu'elles sont absentes de ce rapport. Je suis un peu étonnée parce que je l'avais déjà formulé lors de précédentes commissions. De plus, par rapport à ce que j'ai dit en introduction, en période de crise économique, en période de difficultés économiques, on voit très bien que les discriminations s'accroissent plus, que de toute façon pour la population de manière générale la situation de l'emploi devient très difficile, alors c'est là beaucoup plus difficile pour les personnes ne correspondant pas au profil, ce qu'on appelle le profil idéal. Je vous renouvelle l'invitation au forum de la diversité, je ne doute pas que vous y serez du 25 au 26 février...

M. LE MAIRE : J'y serai représenté par ma Directrice des Ressources Humaines, Mireille TOITOT qui pourra vous dire exactement dans le détail ce que nous faisons parce qu'elle a en charge l'opérationnel et au-delà des grands discours elle vous dira ce qu'elle a accompli et quelles sont les consignes que lui avait données le Maire quand il lui a demandé que «la Ville balaie devant sa porte» ! Ce qui vous intéresse, je pense, c'est surtout d'avoir des faits précis et elle vous dira vraiment ce que nous avons réalisé et où nous en sommes. Je regrette qu'on ne vous ait pas répondu, c'est certainement en instance de réponse, mais je peux vous dire déjà que c'est Mireille TOITOT, la Directrice des Ressources Humaines puisque vous parlez de problèmes d'emploi, qui me représentera.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Très bien. J'en profite donc pour inviter tout le Conseil Municipal à participer à ce forum de la diversité.

M. LE MAIRE : Je vous remercie.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : J'ai souhaité qu'on complète ce rapport par deux éléments qui sont importants et qui répondent partiellement à la demande de Mme PEQUIGNOT, à savoir le recrutement en point n° 5 où un travail très important a été réalisé sur le recrutement et sur sa traçabilité. Traçabilité signifie voir comment et sur quels critères les gens ont été recrutés, s'assurer que c'est bien sur des compétences professionnelles par rapport aux fiches de poste qui ont été fournies et là-dessus la HALDE nous a plutôt complimentés sur la qualité de ce travail. Ce n'est pas si simple parce que dire la représentation homme femme est à 50/50 c'est vrai, pas toujours partout, et on nous a bien recommandé de veiller à ne pas faire de la discrimination positive. C'est inscrit dans le rapport qui est à votre disposition. Je crois qu'il faut vraiment s'imprégner de cette idée qu'à la Ville de Besançon quand on recrute, les jurys établissent des fiches qui permettent de vérifier qu'effectivement le recrutement se fait sur les compétences. Simple petit cavalier, pardonnez-moi. Ce que vous dites aussi sur l'emploi des jeunes moins qualifiés est tout à fait vrai, c'est la raison pour laquelle on réfléchit à bien assurer la continuité entre ceux qui sont vraiment très éloignés de l'emploi et qu'on prend en compte au CCAS, le niveau suivant qui relève de la délégation de Mme HINCELIN sur l'insertion et ensuite l'emploi. Je crois qu'effectivement il faut que nous ayons le souci aussi d'amener à l'emploi des gens qui aujourd'hui ne le sont pas.

Deuxième élément important : la formation du personnel. Huit formations ont été assurées au profit des personnels municipaux dont la moitié a été payée par l'ACSE d'ailleurs et l'autre moitié par la Ville. L'objet était de faire prendre conscience aux employés municipaux, sur la base du volontariat, de deux types de discriminations possibles qui, la plupart du temps, sont involontaires de leur part mais qu'ils en prennent bien conscience, c'est-à-dire dans l'accueil du public, dans les relations avec le public d'une part mais aussi entre les employés eux-mêmes. Je pense que c'est une formation à poursuivre parce qu'elle a été menée sous une forme ludique par le Théâtre des Trois Soeurs. Les agents l'ont très bien perçue, ce n'était pas moralisateur et cela a permis à chacun de repartir en se disant «là il faut que je revoie ma façon de faire». Merci Monsieur le Maire.

M. Eric ALAUZET : Juste un petit mot parce qu'il y a un point seulement de votre intervention qui m'a un peu gêné, vous m'arrêterez si j'ai mal interprété. Vous faisiez une allusion en disant que probablement certaines personnes n'avaient pas bénéficié du recrutement en fonction de leurs idées politiques, je crois avoir compris cela. Il faut faire attention parce que forcément quand il y a beaucoup de demandes et peu d'élus, forcément beaucoup de gens échouent et ne sont pas recrutés. Parmi ceux-là vous trouverez sans doute autant de gens qui pourront vous dire qu'ils n'ont pas été retenus parce qu'ils n'avaient pas la bonne sensibilité politique, que d'autres qui regretteront de ne pas l'avoir été, bien qu'ils aient eu la bonne sensibilité politique. Donc il faut rester prudent par rapport à cela.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Monsieur ALAUZET, il ne s'agissait pas exactement de recrutement, j'évoquais plutôt les associations qui pourraient être victimes des opinions politiques ou syndicales de leurs membres. Ça peut aussi être le cas dans le recrutement mais là en l'occurrence je faisais allusion plutôt à la vie associative.

M. Eric ALAUZET : Mais ma réflexion vaut aussi pour la vie associative.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Mme SCHOELLER, je souhaitais juste préciser qu'il est tout à fait autorisé de pratiquer une discrimination positive à l'égard de femmes, au niveau européen c'est tout à fait autorisé pour en quelque sorte minorer des désavantages que certaines catégories, notamment les femmes, ont pu subir pendant des années».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 1, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

Récépissé préfectoral du 18 janvier 2010.