

20 - Actions municipales pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations - Demandes de subventions

Mme MENETRIER, Conseillère Municipale Déléguée, Rapporteur : Agir contre toutes les formes de discriminations constitue une priorité dans la volonté, la nécessité et l'enjeu incontournable de développer la cohésion sociale et le «vivre ensemble» harmonieux et serein. Cette réalité renvoie à la nécessité d'assurer l'égalité de traitement aux citoyens dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement, dans les services publics et enfin dans l'accès aux biens et services.

Forte d'un plan municipal d'actions depuis 2007, la Ville de Besançon souhaite dès 2011, dynamiser les points les plus faibles et les plus sensibles de sa politique de lutte contre les discriminations en les inscrivant dans le cadre d'une politique publique globale mais ciblée, propre **à agir au plus près des besoins des territoires.**

Il s'agit notamment de renforcer sur le territoire bisontin, la cohérence des moyens et des actions dans le domaine de la lutte contre toutes les inégalités et toutes les formes de discriminations, avec un accent fort sur la problématique emploi, en lien avec les dynamiques conduites au sein du Club des signataires de la Charte de la Diversité.

Ainsi, trois objectifs phares peuvent être dégagés pour 2011, 2012 et 2013.

- Agir pour l'emploi.

Il s'agit de poursuivre la dynamisation de la Charte de la diversité, d'assurer une campagne d'information et de formation aux métiers de la Fonction Publique Territoriale en lien avec le CNFPT, de réaliser un kit Ressources Humaines destiné aux entreprises du bassin d'emploi, de mettre en œuvre des bourses de stage pour faciliter le parcours vers l'emploi.

- Sensibiliser les acteurs à la notion de discriminations

Il est apparu qu'à l'interne, des formations étaient nécessaires pour les responsables et les personnels des maisons et des structures de quartiers installées au cœur des quartiers prioritaires. Ces formations sont destinées à leur donner une meilleure connaissance de la loi et des textes de loi en matière de lutte contre les discriminations, à leur en expliquer les vocables, à aborder les critères discriminants (18 critères reconnus par la loi) ainsi que les domaines dans lesquels ils s'exercent.

Il s'agit également de sensibiliser et d'accompagner ces personnels afin de trouver des solutions adaptées de nature à faire reculer la discrimination de genre au sein des activités proposées.

Enfin, un accompagnement, lié aux questions d'accessibilité, sera effectué auprès des commerçants, à l'occasion de toute dépose de dossier en Mairie et destiné à être examiné par la Commission de Sécurité (autorisation de travaux, permis de construire).

- Changer les mentalités, les comportements, les pratiques

Cet objectif est constitué des actions conduites toute l'année sur le territoire de la Ville de Besançon et rendues visibles à l'occasion des dates symboliques en lien avec un ensemble de partenaires associatifs et institutionnels.

Il sera complété en 2013, de rencontres intitulées : «Diver'cité», ayant pour objet toutes les formes de discriminations.

L'accueil et l'orientation des victimes, assurés par la Mission Lutte contre les Discriminations, reste aussi un axe fort de cet objectif.

Ce programme d'actions peut faire l'objet de soutiens financiers de l'Union Européenne et de l'Etat, dans le cadre, respectivement, du Programme FSE (Fonds Social Européen) Compétitivité régionale et Emploi 2007-2013 et du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) ainsi que de l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (ACSE).

Le coût prévisionnel de ce programme, comprenant la valorisation du temps de travail des personnels s'élève, sur les trois années 2011 à 2013, à 360 482 € TTC. Pour inscrire ce projet dans la continuité et asseoir l'action de la Ville dans la durée, il est proposé de solliciter le soutien de l'Union Européenne sur 3 ans.

Son plan de financement prévisionnel pour 2011-2013 s'établit comme suit :

Participations	
Union Européenne (FSE)	179 351 €
Etat (CUCS)	18 000 €
Etat (ACSE)	22 222 €
Ville de Besançon	140 909 €
Montant total TTC	360 482 €

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

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- approuver la réalisation de ce programme d'actions et son plan de financement,
- autoriser M. le Maire à solliciter les subventions auprès de l'Union Européenne (FSE), de l'Etat (CUCS et ACSE) et de tout autre partenaire susceptible de financer ces actions,
- autoriser M. le Maire à signer, le cas échéant, les conventions à intervenir avec les partenaires.

«Mme Annie MENETRIER : Le montant des subventions est élevé mais on est sur trois années : 2011, 2012, 2013 ; vous avez le détail des participations, FSE, CUCS, ACsé et Ville de Besançon pour un total, pour les trois années, de 360 482 €.

Mme Elisabeth PEQUIGNOT : Je tiens à vous remercier pour le bilan d'étape des actions de la Ville de Besançon en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité des chances. Je me réjouis de lire dans ce rapport que depuis janvier 2010 vos priorités ont été revues pour mettre l'emploi au coeur de votre plan d'action de lutte contre les discriminations comme je le préconise depuis 2008. Le dernier rapport de la HALDE pour 2010 confirme que plus de la moitié des déclarations de discriminations en 2010 porte sur celles liées à l'emploi, plus de 40 % portent sur le déroulement de carrière et 9 % sur l'embauche. Je partage donc le choix de mettre l'accent sur cette dimension emploi. Toutefois, je note que vous ne consacrez que 3 000 € en 2011 pour la préparation aux épreuves des concours de la fonction publique territoriale de 3 jeunes de moins de 26 ans issus des quartiers prioritaires notamment Planoise. L'opération concerne au total 16 jeunes répartis entre les différentes collectivités, Ville, CCAS, CAGB, Département, Région Franche-Comté. L'intérêt de cette action est indéniable même si le succès au concours n'est pas garanti, encore moins l'emploi à la fin au sein de la Ville de Besançon. Non, ce n'est pas garanti même s'ils réussissaient le concours. L'intérêt de cette action, comme je le disais donc est indéniable. Avec des quartiers comme on l'a vu à l'instant qui flirtent avec un taux de chômage à 40 %, les jeunes particulièrement touchés, 3 jeunes accompagnés sur un an c'est une goutte d'eau dans la mer pour une efficacité maximale en matière de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. Dans l'emploi, deux objectifs à mon sens doivent être poursuivis : le premier concerne l'action

économique et ça c'est vous qui en avez la maîtrise Monsieur le Maire, et le deuxième point concerne la labellisation de diversité de la Ville de Besançon. Je pense que le moment est venu Monsieur le Maire après cet engagement via la signature de la charte de diversité de la Ville de Besançon, de passer à une autre étape et d'engager ce processus de labellisation.

Je reviens à l'action économique. Comme vous le savez c'est effectivement la création d'emplois parce que sans attractivité économique pas de création d'activité, pas de richesse, la lutte contre les discriminations devient vraiment compliquée ; plus l'emploi se fait rare plus la concurrence est rude pour tous les candidats, plus les discriminations sont possibles parce qu'au départ les discriminations c'est un choix, un choix qui devient illicite à partir du moment où il est basé sur des critères illicites qui ont été énumérés dans les fameux 18 critères.

Pour ce qui concerne la labellisation *Diversité* de la Ville de Besançon, je pense effectivement que les efforts doivent se poursuivre, donc solliciter l'AFNOR pour démarrer ce travail et le label à la fin est décerné aux entreprises ou aux administrations jugées exemplaires en matière de lutte contre les discriminations. Tous les aspects de la politique sont passés au crible Monsieur le Maire, à la fois le recrutement donc les offres, les sélections, les entretiens, tout passe au crible, mais aussi l'ensemble des points intégration, gestion des carrières et au final la Ville de Lyon par exemple a déjà pu bénéficier de cette labellisation sachant qu'une fois la labellisation en poche il sera beaucoup plus facile d'amener les partenaires à s'engager parce que dans les appels d'offres, dans les marchés la clause diversité devient aussi beaucoup plus évidente.

Vous avez souvent dit Monsieur le Maire qu'il faut balayer devant sa porte avant de pouvoir prôner ou conseiller de bonnes politiques. Alors je vous prends au mot, lançons-nous pour ce label diversité. Je vous remercie.

M. LE MAIRE : J'ai effectivement dit qu'il fallait commencer par balayer devant sa porte, c'est ce qui a été fait, et je veux féliciter entre autres la direction des ressources humaines pour le travail qui a été réalisé. La HALDE a fait ici à Besançon le premier audit de France et a félicité la Ville pour ses pratiques à tel point et vous le savez car j'ai déjà eu l'occasion de le dire, et vous étiez même là quand Louis SCHWEITZER l'a dit, que ce qui a été mis en place à Besançon est devenu maintenant un référentiel pour les collectivités. Donc, je pense que de ce côté-là nous n'avons pas à rougir ; pour la certification on verra. Vous dites : «Vous avez créé un concours pour permettre aux jeunes des quartiers l'accès aux métiers de la fonction publique, ce n'est pas assez». Moi je pensais que vous auriez pu dire : «Monsieur le Maire, c'est bien qu'en tant que Président du Centre National de Formation du Personnel Territorial, vous ayez insisté pour que cela se fasse». C'est une expérience qu'on lance ici à Besançon ; je suis conscient de ce que vous dites et nous avons mis en place ici à titre expérimental un dispositif qui n'existe nulle part ailleurs. Mais vous dites : «Ce n'est peut-être pas assez», ce n'est peut-être pas assez, mais en tout cas, ça a le mérite d'exister et ça démarre. Ensuite, je voudrais vous dire quelque chose : effectivement vous avez raison, quand on passe un concours, ce n'est pas garanti qu'on soit reçu, on peut échouer à un concours, c'est vrai. Je vous précise qu'on n'a jamais dit à celles et ceux qui préparent les concours que s'ils réussissent, ils seraient embauchés à la Ville de Besançon, ils seront embauchés dans la Fonction Publique Territoriale en général mais pas forcément à la Ville de Besançon.

M. Jean-Marie GIRERD : Je voudrais faire un point, non pas sur le fonds, mais sur la méthode et sur la sémantique utilisée. En ce qui concerne la notion d'objectif, quand on voit la façon dont c'est décrit, ce sont plutôt en fait des axes de politique, des orientations ; un objectif pour moi c'est quelque chose de mesurable et de chiffrable qu'on peut par la suite évaluer en terme de retour d'expérience. Bien que ce soit fait partiellement, je dirais que ce n'est pas systématique mais je pense qu'il est important d'essayer d'aller dans ce sens-là si l'on veut évaluer les efficacités des politiques mises en oeuvre, dans un certain sens il faut que les objectifs soient systématiquement mesurables et quantifiables, voilà.

Mme Annie MENETRIER : Pour répondre simplement, l'objectif peut être aussi qualitatif parce qu'en terme de discrimination c'est quand même important. Je voudrais dire qu'une initiative importante va avoir lieu le 23 juin, à Planoise «Les Rendez-vous de l'emploi», où les entreprises signataires de la charte ont été invitées. Nous aurons l'occasion et l'honneur de recevoir le Secrétaire Général de la charte

au niveau national, et de proposer un certain nombre d'offres d'emplois aux personnes habitant Planoise notamment».

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 22 juin 2011.