

CENTRE DE GESTION
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CONCOURS DE REDACTEUR TERRITORIAL 2007

CONCOURS EXTERNE

Spécialité : ADMINISTRATION GENERALE

Durée : 3 h 00

Coef 3

Note de synthèse portant sur des notions générales relatives aux missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales.

Sujet :

Vous êtes rédacteur dans une commune.

Après le vote de la Loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006, la Directrice des services vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents ci-joints, une note de synthèse sur la lutte contre les discriminations.

Document n° 1 : Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances : Titre II : mesures relatives à l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations (4 pages)

Document n° 2 : « Relever le défi de l'égalité des chances » - Journal des maires – septembre 2006 (5 pages)

Document n° 3 : « L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances » - Actualités Sociales Hebdomadaires – 14 avril 2006 (3 pages)

Document n° 4 : « Loi pour l'égalité des chances : lutte contre les discriminations » - Actualités Sociales Hebdomadaires – 21 avril 2006 (3 pages)

Document n° 5 : « Besançon veut jouer la diversité dans les recrutements » - La Gazette – 19 février 2007 (1 page)

Document n° 6 : « La loi pour l'égalité des chances » - Regards sur l'actualité – octobre 2006 (4 pages)

Document n° 7 : « Lutte contre les discriminations » - La Gazette – 19 juin 2006 (4 pages)

Nombre de pages : 24 pages + 1 page de garde

RAPPEL :

Les candidats ne doivent porter sur les copies aucune mention, signature ou signe distinctif de nature à rompre l'anonymat. L'utilisation d'une encre de couleur autre que bleue ou noire est interdite.

TITRE II - MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 38

Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° L'intitulé de la section 5 du chapitre 1^{er} du titre II du livre 1^{er} est ainsi rédigé : « Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations » ;

2° Les articles L. 121-14 et L. 121-15 sont remplacés par une section 6 ainsi rédigée :

« Section 6

« Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

« Art. L. 121-14. - L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est un établissement public national à caractère administratif. Elle contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle.

« Elle met en œuvre, d'une part, sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en œuvre du service civil volontaire.

« Elle participe, d'autre part, aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Dans le cadre de ces actions, elle promeut l'accessibilité au savoir et à la culture. En outre, dans ses interventions, l'agence prend en compte les spécificités des départements d'outre-mer.

« L'agence mène directement des actions ou accorde des concours financiers, après optimisation des crédits de droit commun, notamment dans le cadre d'engagements

pluriannuels, aux collectivités territoriales, aux établissements publics de coopération intercommunale compétents et aux organismes publics ou privés, notamment les associations, qui conduisent des opérations concourant à ces objectifs. Elle veille à une mise en œuvre équitable de ces crédits sur l'ensemble du territoire national.

« Elle participe, par la conclusion de conventions pluriannuelles, au financement des contrats passés entre les collectivités territoriales et l'Etat pour la mise en œuvre d'actions en faveur des quartiers visés au troisième alinéa.

« Art. L. 121-15. - L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est administrée par un conseil d'administration et un directeur général nommé par l'Etat. Le conseil d'administration est composé pour moitié de représentants de l'Etat et pour moitié de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, de représentants du Parlement, de représentants des communes et de leurs établissements publics de coopération intercommunale compétents, des départements, des régions, des caisses nationales de sécurité sociale, des organismes régis par le code de la mutualité, des associations et des chambres consulaires ainsi que de personnalités qualifiées. Le président du conseil d'administration est désigné par l'Etat parmi ces dernières.

« Le représentant de l'Etat dans le département y est le délégué de l'agence. Il signe les conventions passées pour son compte et concourt à leur mise en œuvre, à leur évaluation et à leur suivi.

« Art. L. 121-16. - Pour l'exercice de ses missions, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances peut recruter des agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.

« Art. L. 121-17. - Les ressources de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances sont constituées notamment par :

« 1° Les subventions de l'Etat;

« 2° Les concours des fonds structurels de la Communauté européenne;

« 3° Les subventions de la Caisse des dépôts et consignations;

« 4° Les produits divers, dons et legs.

« L'agence peut, en outre, recevoir, dans le cadre de conventions, des contributions d'organismes nationaux ou locaux des régimes obligatoires de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole, ou d'établissements publics.

« Art. L. 121-18. - Les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 39

L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est substituée, à la date d'installation de son

conseil d'administration, au Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations pour l'ensemble des actions engagées par cet établissement public administratif au titre de l'article L. 121-14 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à la présente loi, à l'exception des actions de participation à l'accueil des populations immigrées qui sont transférées à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations. A compter de la date d'installation du conseil d'administration de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, les compétences, biens, moyens, droits et obligations du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations sont respectivement transférés à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations pour ceux qui sont liés aux missions qui lui sont transférées et à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances pour les autres. Ces transferts ne donnent lieu à aucune perception d'impôts, droits ou taxes.

Les agents contractuels du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations transférés à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances ou, avec leur accord, à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations conservent le bénéfice de leurs contrats.

Article 40

La loi n° 64-701 du 10 juillet 1964 relative au Fonds d'action sociale pour les travailleurs étrangers est abrogée.

Article 41

La loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est ainsi modifiée :

1° Après l'article 11, sont insérés trois articles 11-1 à 11-3 ainsi rédigés :

« Art. 11-1. - Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

«La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République.

«La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité.

«Art. 11-2. - Dans les cas visés à l'article 11-1, la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans:

«1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois;

«2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel;

«3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer;

«4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

«Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle prévue à l'article 11-1.

«Art. 11-3. - Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

«L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

«En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1er du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

«Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article.»;

2° L'antépénultième alinéa de l'article 2 est complété par une phrase ainsi rédigée:

«Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal.»;

3° Au début du premier alinéa de l'article 12, sont insérés les mots: «Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1,»;

4° Le dernier alinéa de l'article 12 est complété par les mots: «ou des dispositions de l'article 11-1»;

5° L'article 8 est complété par un alinéa ainsi rédigé:

«En cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés

d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. A tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.»

Article 42

La seconde phrase de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée est ainsi rédigée:

«La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions; dans ce cas, cette audition est de droit.»

Article 43

La première phrase de l'article 16 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée est complétée par les mots: «et énumérant les discriminations portées à sa connaissance».

Article 44

L'article 14 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé:

«La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1^{er} dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.»

Article 45

Après l'article 225-3 du code pénal, il est inséré un article 225-3-1 ainsi rédigé:

«Art. 225-3-1. - Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.»

Article 46

Outre leur application de plein droit à Mayotte, les articles 41 à 45 de la présente loi sont applicables dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Article 47

I. - La loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication est ainsi modifiée :

1° Après le deuxième alinéa de l'article 3-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le Conseil supérieur de l'audiovisuel contribue aux actions en faveur de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle. Il veille, notamment, auprès des éditeurs de services de radio et de télévision, compte tenu de la nature de leurs programmes, à ce que la programmation reflète la diversité de la société française. Il rend compte dans son rapport annuel de l'action des éditeurs de services dans ce domaine. » ;

2° Avant l'antépénultième alinéa de l'article 28, il est inséré un 17° ainsi rédigé :

« 17° Les mesures en faveur de la cohésion sociale et relatives à la lutte contre les discriminations. » ;

3° Après le sixième alinéa du I de l'article 33-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La convention comporte également les mesures en faveur de la cohésion sociale, de la diversité culturelle et relatives à la lutte contre les discriminations. » ;

4° Après la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 43-11, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Elles mettent en œuvre des actions en faveur de la cohésion sociale, de la diversité culturelle et de la lutte contre les discriminations et proposent une programmation reflétant la diversité de la société française. » ;

5° Le deuxième alinéa de l'article 45-2 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle met en œuvre des actions en faveur de la cohésion sociale, de la diversité culturelle et de la lutte contre les discriminations et propose une programmation reflétant la diversité de la société française. »

II. - Les dispositions du présent article sont applicables à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Relever le défi de l'égalité des chances

Après le secteur privé, la fonction publique s'est à son tour vue épinglée pour son manque de diversité sociale dans la gestion de son personnel. Pour lutter contre cet état de fait, certaines collectivités se mobilisent.

Dossier : Guillaume Cantillon

Dans un récent rapport, *Des entreprises aux couleurs de la France*, Claude Bébéar, président de l'Institut Montaigne et ancien patron d'AXA, reconnaissait que « la discrimination existe à tous les échelons de l'entreprise ». Trois autres rapports ont rappelé que la fonction publique n'échappe pas à ce phénomène. Après le secteur privé, c'est donc au tour de celle-ci d'être critiquée pour son manque de diversité sociale dans la gestion de son personnel. Pourtant, sur le terrain, certaines collectivités tentent avec persévérance d'y remédier.

L'ascenseur social en panne ?

En décembre 2004, un rapport remis à Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique, mettait en exergue le manque de diversité sociale dans la fonction publique. « *L'ascenseur social qui a permis à des générations de fils d'ouvriers et de paysans de s'élever socialement est en panne* », y affirmait sans détour Dominique Versini, ancienne secrétaire d'Etat à la lutte contre les précarités et l'exclusion. Elle préconisait de rendre la fonction publique « plus représentative de la diversité » de la société. « *Le relatif immobilisme de l'ascenseur social qui caractérise la fonction publique, aujourd'hui, et la limitation des possibilités de promotion et de mobilité sociales par l'accès aux emplois publics se traduisent par une faible diversité sociale au sein des effectifs* », constatait déjà Dominique



"Marianne est une femme ambitieuse qui veut s'épanouir là où elle vit".

"C'est une femme qui s'affirme et se fait respecter. Elle s'affirme par l'idéal républicain, et on la respecte parce qu'elle donne d'elle-même pour construire une France plus juste."

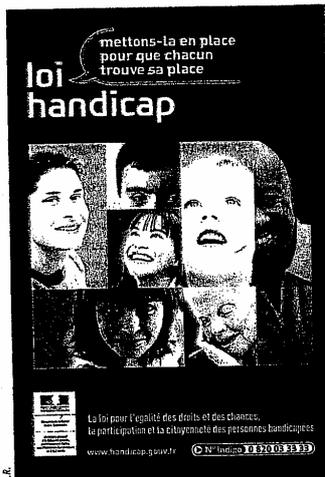


Les collectivités territoriales passent à l'action

Versini. Ce rapport soulignait également une sous-représentation des Français d'origine étrangère dans la fonction publique, « comparable à celle observée dans le secteur privé ». Concernant les personnes handicapées, leur taux d'emploi dans la fonction publique se situerait à 3,6 % dans la territoriale, ce qui reste loin du taux légal de 6 %. Ce constat est corroboré par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), qui relève que la proportion d'enfants de cadres ou de fonctionnaires a progressé de près de 50 %. Les enfants de fonctionnaires représenteraient désormais, selon l'INSEE, 26 % des agents des 3 fonctions publiques. Les fonctionnaires nés de parents d'origine étrangère seraient, quant à eux, surtout présents dans les emplois de catégorie C et chez les vacataires...

Persistence des inégalités hommes-femmes

L'égalité hommes-femmes dans la fonction publique est un principe de valeur constitutionnelle. Le statut général des fonctionnaires impose en effet le respect de cette égalité. Pourtant, l'égalité salariale semble encore loin d'être acquise et les femmes occuperaient aujourd'hui une place encore trop faible dans l'encadrement supérieur. Dans les chiffres, la fonction publique est très largement féminisée, 58 % des emplois, avec une pointe à 76 % dans le secteur public hospitalier. Un rapport de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), publié en décembre 2005, indique que, dans les collectivités territoriales, ce pourcentage atteint 59,3 %. Ce rapport relève pourtant que les femmes y subissent « la persistance de pesanteurs socioprofessionnelles qui entravent leurs carrières ». Leur statut y apparaît plus précaire que celui des hommes, puisque les femmes non titulaires représentent près de 30 % de l'emploi féminin dans les collectivités, contre 18 % pour les hommes. Seulement 53 % d'entre elles travailleraient à temps complet. Au plan hiérarchique, les femmes représentent plus de la moitié (56,6 %) des agents de catégorie A, mais 17 % seulement des emplois de direction leur reviennent actuellement. Victimes de discriminations, les femmes pourraient, selon certains



observateurs, « s'autocensurer ». Pascale Frerry, élève administratrice de l'Institut national des études territoriales (INET) témoigne : « Si les promotions de l'INET sont aujourd'hui paritaires et socialement diversifiées – ce qui n'est pas le cas de l'ENA –, les femmes ont peut-être encore tendance à s'autocensurer à la sortie en postulant à des postes moins élevés dans la hiérarchie » (ndlr : il n'y a pas de classement à la sortie de l'INET, ce sont les élèves qui choisissent leur poste).

Au niveau de la rémunération, les femmes ne semblent pas plus avantagées. Malgré les lois de 1983 et 2001 et le projet de loi sur la parité salariale, le salaire moyen des hommes en France reste toujours supérieur de 25 % à celui des femmes. Dans la fonction publique territoriale, cet écart croît avec le niveau de salaire. Les femmes gagnent entre 10 et 12 % de moins lorsqu'elles se situent en bas de l'échelle, et en moyenne 18 % de moins en haut de la hiérarchie. Cet écart se creuse avec l'âge, jusqu'à 21 % pour les quinquagénaires contre 5 % pour les moins de 30 ans. Ces écarts se retrouvent proportionnellement dans les pensions de retraite. Alors que 60 % des hommes touchent plus de 2 000 euros par mois, trois quarts des femmes perçoivent moins de 1 170 euros.

Le rapport ne proposait pas l'imposition

de quotas, soulignant l'inconstitutionnalité d'une telle mesure. Les rédacteurs avaient vu juste, puisque le Conseil constitutionnel a, par la suite, sanctionné le dispositif de la loi sur la parité salariale qui prévoyait une proportion maximale de 80 % de personnes du même sexe dans les organes décisionnels des entreprises, les conseils des prud'hommes et les IRP (institutions représentatives du personnel). En Espagne, le gouvernement de M. Zapatero a adopté sur ce sujet une des législations les plus volontaristes d'Europe. Le volet portant sur la fonction publique, prévoit notamment qu'à offre égale, l'Etat favorisera les firmes les plus « égalitaires ». La loi prévoit également que, dans la fonction publique, toutes les nominations devront respecter un principe de « représentation équilibrée », via des mesures de discrimination positive en cas de besoin. En Norvège, le gouvernement a imposé la règle des 40 % de femmes dans les conseils d'administrations aux entreprises publiques dès 2004 avant de l'étendre au secteur privé.

Ouverture encore timide aux étrangers

Dans un rapport récent, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a invité le gouvernement français à revoir sa politique en matière d'emplois fermés aux étrangers extra-communautaires. Selon elle, des mesures trop restrictives seraient des freins à l'intégration des immigrés. Aussi, encourage-t-elle le Gouvernement à « passer en revue toutes les professions actuellement inaccessibles à des personnes non citoyennes de l'Union européenne afin de déterminer si ces restrictions sont justifiées ou non, et à supprimer tout obstacle indu qui serait ainsi identifié ». La Commission constate que plusieurs millions de postes restent inaccessibles, quand bien même ils ne relèvent pas de l'exercice de la puissance publique. En Ile-de-France, la Régie autonome des transports parisiens (RATP) a ainsi annoncé, en décembre 2002, que ses 45 000 emplois ne seraient plus réservés aux Français et aux ressortissants de l'Union européenne, mais qu'ils seraient désormais ouverts

suite page 40 >

Les collectivités territoriales passent à l'action

> suite de la page 39

à toutes les nationalités dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Cette démarche apparaît d'autant plus originale que, comme le souligne Josette Théophile, directrice générale chargée des ressources humaines, elle « ne correspond pas à une nécessité de recrutement puisque nous n'avons aucune pénurie d'emplois. C'est plutôt une politique d'ouverture sur la cité. Nous considérons que le transport est un facteur d'intégration dans la ville et nous souhaitons que nos agents ressemblent aux voyageurs qu'ils transportent ». Cette ouverture reste toutefois une exception. La plupart des autres entreprises publiques, comme la SNCF, conservent la condition de nationalité. A la suite de pressions exercées par le GISTI (Groupe d'information et de soutien des immigrés), le gouvernement Jospin avait levé, en octobre 2001, la condition de nationalité pour obtenir un emploi à la Sécurité sociale. Mais, au total ce sont encore plus de 5 millions d'emplois qui resteraient réservés dans le secteur public.

Du constat à l'action

Est-il encore nécessaire d'approfondir le diagnostic pour agir ? La mesure des discriminations et de l'intégration est complexe, tout particulièrement en France où les valeurs sur lesquelles se fonde notre contrat social ont pu freiner le développement d'indicateurs en ce domaine.

Il est vrai que mesurer les discriminations en fonction de l'ethnie – réelle ou supposée –, du sexe, de l'âge, du handicap, du lieu d'habitation... revient aussi à prendre le risque de dévoiler que le consensus politique et social sur le principe d'égalité peut recouvrir de vraies disparités de traitement. Malheureusement, les faits ne cessent pas d'exister parce que nous les ignorons. La différence visible, le genre, « l'esprit de corps »... ont des conséquences quotidiennes pour des individus exposés à la discrimination. Pour un citoyen français, à compétence égale, le fait d'être une femme, d'être Noir, Asiatique ou Maghrébin, ou de ne pas avoir suivi la voie royale des « grandes écoles » continue d'influencer l'attitude des employeurs, même publics. Face à cet état de fait, certaines collectivités se mobilisent.

Lyon et Grenoble

La voie du protocole

Les villes de Grenoble et de Lyon ont développé une approche volontariste dans un domaine où, hélas, le simple discours et l'effet d'annonce l'emportent souvent sur le traitement réel du problème. En mars 2001, les 2 villes ont signé un protocole d'accord énonçant 13 préconisations. Politiquement, le dossier est doublement porté par Gilles Kuntz, élu en charge de la lutte contre les discriminations, et Marie-José Salat, élue en charge du personnel. Yves Mastromattéo, directeur des ressources humaines de la ville de Grenoble, met en avant le caractère concerté de cette démarche, facteur principal de sa réussite : « Après avoir créé un groupe de travail paritaire syndicats-direction des ressources humaines, la démarche a été présentée à l'ensemble des agents en leur proposant de s'inscrire dans un groupe de travail (exemple : employés-usagers, attitudes entre les agents...). Ce sont ces groupes de travail qui ont rédigé les 13 préconisations. » Celles-ci mélangent des mesures de communication (édition d'une affiche pour la réprobation des comportements racistes) et d'engagement sur le long terme (formation des chefs de service, professionnalisation accrue de l'accueil en mairie).

Ce protocole d'accord est aujourd'hui englobé dans un projet baptisé AVEROES (Action visant l'égalité des chances sans distinction de race, de religion ou d'origine dans l'emploi ou les services). Il est financé par le programme européen « EQUAL », qui vise à soutenir les projets pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations dans l'Union européenne. Interpellés sur la gestion de leurs ressources humaines, les élus allaient également être appelés à se mobiliser à l'occasion des émeutes urbaines de 2005. En effet, celles-ci mirent en lumière les conséquences du cumul des discriminations, du manque de diversité, des inégalités et des relégations territoriales. Or, comme le constate Laurent Mucchielli, sociologue : « Si l'on se contente du réengagement des crédits supprimés de la politique de la ville, il est probable que les mêmes causes produiront les mêmes effets dans les mois et les années à venir. Pour entrer véritablement dans une résolution de la crise, il faudrait répondre aux 4 humiliations ressenties par cette jeunesse : l'échec scolaire, l'échec économique, les relations avec la police et l'absence de représentation politique et d'existence symbolique positive. »

CA Plaine commune

Stop aux discriminations locales et territoriales !

Au nord de Paris, la communauté d'agglomération Plaine commune accueille, sur les 8 communes qui la composent (Saint-Denis, Aubervilliers, Epinay, La Courneuve...), 10 000 entreprises et plus de 100 000 emplois. C'est le territoire d'Ile-de-France qui a connu le plus fort développement économique depuis le 1^{er} janvier 2000,

avec l'arrivée de 800 entreprises représentant 18 000 emplois. A Saint-Denis, ville touchée de plein fouet par la désindustrialisation dans les années 1970 et 1980, le niveau d'emploi public et privé a rattrapé celui de la fin des années 1960. Pourtant, le nombre de demandeurs d'emploi reste largement supérieur à 15 %. Pour lutter contre



Les collectivités territoriales passent à l'action



HALDE

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

discrimination?

la HALDE est là pour vous aider.

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir les bonnes pratiques.

les discriminations et favoriser l'emploi local, Plaine commune et l'association Plaine commune promotion, qui regroupe plus de 200 entreprises, ont signé une convention-cadre.

Pour les signataires de cette charte, « on constate un réel phénomène de discrimination dans l'accès à l'emploi. Certains salariés, pourtant qualifiés, se voient trop souvent éloignés des entretiens et des embauches, pour des raisons de nom, de faciès ou de lieu d'habitation. Par ailleurs, les implantations nouvelles représentent pour l'essentiel des transferts. Les liens sont insuffisants entre le développement économique et le développement local ».

La charte a été adaptée au contexte de

chaque entreprise signataire. A l'heure actuelle, plus de 71 conventions ont été signées dans ce cadre. Chaque convention est conclue pour 3 ans et contient, dans une annexe technique, le pourcentage de salariés habitant sur le territoire. Un référent est désigné au sein de l'entreprise et un autre au sein de la communauté d'agglomération. La communauté d'agglomération, elle-même signataire de la charte, emploie à 65 % des habitants du territoire communal. L'objectif est de maintenir ce niveau et, à profil égal, de donner la priorité aux habitants du territoire. La communauté se donne également pour objectif d'atteindre 5 % d'employés handicapés. Enfin, dans le cadre de ses marchés de travaux, une clause insertion-emploi a été introduite, afin de réserver 30 % des heures travaillées aux habitants du territoire. Pour trouver des candidats et les former, un travail est mené en amont avec l'Association française pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), le conseil régional (qui a la compétence « formation professionnelle »), l'ANPE et la mission locale. Pour Laure Houpert, chargée de

mission à la direction développement économique, « ce qui est proposé aux entreprises est une démarche "gagnant-gagnant". D'une part, beaucoup font déjà face à des problèmes de recrutement. Or, dans 5 ans, 20 % des cadres de certaines grandes entreprises vont partir à la retraite. D'autre part, si les entreprises signataires s'engagent sur une ou plusieurs actions concrètes au bénéfice des habitants du territoire, Plaine commune s'engage à faciliter au maximum l'insertion de l'entreprise dans son environnement ». En plus d'un engagement pour la lutte contre les discriminations et pour le développement des talents du territoire, les entreprises doivent donc trouver de nouveaux viviers de recrutement. A moyen terme, le défi sera d'aller au-delà de l'entrée de carrière, pour s'assurer que les discriminations ne persistent pas en aval, dans le déroulement de celles-ci. Mais, comme le constate Laure Houpert : « Nous devons aujourd'hui travailler de façon plus approfondie avec les petites entreprises, où l'absence de division des rôles entre le management et le recrutement reste un obstacle. »

Roubaix et Tourcoing

Devoir de formation sur les représentations

1 200 journées de formation pour 270 professionnels de l'emploi (ANPE, missions locales, plans locaux d'insertion par l'emploi). Voici l'un des effets concrets du « Plan intercommunal de lutte contre les discriminations sur le marché du travail », signé en 2001 par les villes de Roubaix et de Tourcoing. Si ces 2 villes – respectivement 3^e et 2^e ville de la région Nord-Pas-de-Calais – se sont associées dans cette démarche, c'est notamment en raison de nombreuses similitudes héritées de leur histoire. Celle-ci se caractérise par une composition démographique où figure une forte proportion de population immigrée ou issue de l'immigration. L'industrie du textile faisait en effet appel à une main-d'œuvre

étrangère. Ainsi, les 2 villes ont un nombre de personnes étrangères nettement au-dessus des moyennes régionale et nationale : 9,2 % d'étrangers pour Tourcoing et 14,1 % pour Roubaix, contre une moyenne de 4,2 % dans le département du Nord.

Dans un premier temps, les 2 villes ont travaillé sur le recueil des mémoires pour valoriser l'image de l'immigré. Il s'agissait de travailler sur les représentations pour mettre en avant l'apport des immigrés au développement. Ensuite, a été initié le programme de formation des professionnels de l'emploi, unique en France par son ampleur. Pour Patrice Duthoit, directeur de l'Association

suite page 42 >

Les collectivités territoriales passent à l'action

> suite de la page 41

tourquenoise pour une économie solidaire (ATES), porteuse du projet, « il y avait une grande attente chez les professionnels de l'emploi en termes de formation. Ce plan a donc été accueilli très favorablement. Les freins à son application sont à la fois culturels et liés à la définition des objectifs du service public de l'emploi. Par exemple, lorsqu'une annonce est clairement discriminatoire, il y a souvent une hésitation à engager une action judiciaire. L'objectif d'atteindre, par exemple, 50 mises en contact réussies par mois l'emporte parfois sur la lutte contre les discriminations. Le plan nous permet de mettre en place des espaces de discussions pour aider les acteurs à résoudre ce dilemme ».

Mélange des genres, un progrès pour l'égalité ?

Venues des Etats-Unis, les « études de genres » tendent à remettre en cause la distribution des rôles sociaux établie autour de l'identité sexuelle, du « genre ». Car, si dans notre imaginaire, certains métiers seraient l'apanage de la femme (petite enfance, action sociale...), alors que d'autres seraient « réservés » aux hommes (bâtiment, mécanique...), dans les faits, rien ne démontre que cette division des rôles serait insurmontable. Au contraire, il semble que le « mélange des genres » participe du combat pour l'égalité des sexes. Voilà plus de 20 ans que les ministères successifs des droits de la femme ou de la parité ont fait de la féminisation des métiers une priorité. Mais, dans les faits, les blocages restent tenaces. C'est ce qu'ont pu constater la préfecture de Bourgogne et la délégation régionale aux droits des femmes à travers un programme ambitieux : amener en 1 an 365 femmes au chômage ou au RMI à retrouver un travail dans des métiers du bâtiment occupés majoritairement par des hommes. Au final, grâce à un travail de persuasion (1 700 jours d'intervention auprès des employeurs en 18 mois), le pari a été tenu. Les femmes ont accepté de se lancer dans des métiers « masculins », et les employeurs ont accepté de leur laisser leur chance.

Guillaume Cantillon

suite page 44 >

Questions à Marc Dubourdieu et Alexandra Palt, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Marc Dubourdieu et Alexandra Palt sont respectivement directeur général et directrice de la promotion de l'égalité à la HALDE. Entretien croisé.

Journal des Maires • Pour vous, les maires ont-ils un rôle particulier à jouer dans la lutte contre les discriminations ?



Marc Dubourdieu ■ Oui, car les maires ont un rôle triple. En premier lieu, ils sont les chefs de l'administration municipale. Ils doivent veiller à ce que, dans le recrutement et le déroulement de carrière, il n'y ait pas de discrimination qui vienne se loger. Ils ont ensuite un rôle dans la mise en œuvre des services publics, par exemple dans le domaine du logement ou plus simplement de l'accueil. Enfin, ils ont un rôle politique majeur, puisque c'est dans leur discours qu'il leur revient de mettre ce sujet au niveau du débat.

JdM • La signature de chartes pour les collectivités, sur le modèle de la Charte pour l'égalité des chances dans l'entreprise, vous paraît-elle pertinente ?

Alexandra Palt ■ Il faut à un moment ou un autre formaliser un engagement, un plan d'action, et communiquer autour. Néanmoins, la charte n'est pas transposable en tant que telle. Elle doit être adaptée aux collectivités et à la diversité des territoires.



M.D. ■ Concernant les territoires, les discriminations peuvent s'exercer sur tous ceux-ci. Il faut plutôt agir par domaine et par critère. Par exemple, si, dans les villes de banlieue, la discrimination pour l'accès au logement ou liée à l'origine ethnique sera prégnante, en milieu rural, il s'agira plus de la question de l'accès aux services publics. Une question comme l'égalité hommes/femmes se retrouve partout.

JdM • Considérez-vous que le concours soit toujours une garantie de l'égalité des chances ?

M.D. ■ Le concours a été longtemps le meilleur moyen de favoriser la réussite par le mérite. Aujourd'hui, ce qui pose problème, ce n'est pas le concours qui privilégie l'égalité, mais les matières à passer qui peuvent privilégier certains postulants.

A.P. ■ Les questions de culture générale peuvent effectivement être un obstacle à la diversité sociale. Mais le concours ne doit pas être un paravent. Il faut lutter contre les discriminations tout au long des déroulements des carrières.

M.D. ■ Il faut bien distinguer, dans la fonction publique territoriale, les recrutements sur contrats de ceux qui interviennent lorsque le lauréat est inscrit sur une liste d'aptitude. Dans le premier cas, les mesures pour lutter contre les discriminations sont les mêmes que dans les entreprises. Dans le deuxième, un problème peut se poser si, après avoir obtenu son concours, une personne n'est pas recrutée pour des raisons discriminatoires. Une requête présentée à la HALDE sur cette question est d'ailleurs en cours d'instruction.

Document 3

**II - L'AGENCE NATIONALE
POUR LA COHÉSION SOCIALE
ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

La loi du 31 mars 2006 crée « l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances », nouvel établissement public national à caractère administratif que le gouvernement présente comme le pendant pour l'action sociale de l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU). Le second étant plus spécifiquement chargé du bâti tandis que l'autre serait plutôt chargé de « l'humain ». Bien que, à lire l'exposé des motifs du projet de loi, cette nouvelle institution réponde avant tout à une « *volonté d'accroître la présence de l'Etat dans les quartiers sensibles* », son champ d'action ne sera pas limité aux seules banlieues difficiles. Certes, elle participera aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Mais elle devra également mettre en œuvre un certain nombre d'actions sur l'ensemble du territoire national.

Le 10 janvier dernier, le ministre de la Cohésion sociale, Jean-Louis Borloo, précisait que l'objectif de la nouvelle agence était que « *les partenaires puissent agir ensemble pour des missions plus coordonnées, des actions plus ciblées* ». Répondant aux inquiétudes des personnels du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (Fasild) – que l'agence absorbe (voir page 24) –, de la délégation interministérielle à la ville (DIV) et de l'Agence

LES POLITIQUES SOCIALES

nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le ministre indiquait également que l'agence serait « un outil de coordination, pas de fusion des structures qui existent déjà ».

A - Ses missions (art. 38)

La nouvelle agence aura pour mission générale de contribuer à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle (CASF art. L. 121-14 nouveau). La loi distingue cependant, parmi les missions assignées à l'organisme, celles qui s'appliquent à l'ensemble du territoire national et celles qui relèvent de la politique de la ville.

Ainsi, à l'échelle nationale, d'une part, elle mettra en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle devra également concourir à la lutte contre les discriminations. Et contribuer à la lutte contre l'illettrisme ainsi qu'à la mise en œuvre du tout nouveau service civil volontaire (voir encadré ci-dessous).

Elle devra, d'autre part, participer aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Dans ce cadre, elle devra

A retenir également

Service civil volontaire (art. 52)
La création d'un service civil volontaire a été annoncée en novembre dernier par Jacques Chirac en réponse à la crise des banlieues. Il s'appuiera en fait sur des dispositifs existants : les cadets de la République, le plan « défense deuxième chance » (1), le volontariat associatif (2)... Pour l'ensemble de ces dispositifs, la loi pour l'égalité des chances institue un agrément de service civil volontaire. Il sera délivré par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Ancsec) aux missions d'accueil, sous contrat, d'un ou de plusieurs jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, missions exercées par des personnes morales de droit public ou de droit privé ayant une mission d'intérêt général ou d'insertion professionnelle (CASF art. L. 121-19 nouveau). Pour obtenir l'agrément, l'organisme d'accueil devra s'engager à former le jeune, « notamment aux valeurs civiques », à l'accompagner tout au long de son contrat en désignant dès la conclusion de celui-ci un tuteur chargé d'assurer le suivi, ou encore à accompagner le jeune dans sa recherche d'un emploi ou d'une formation. Un décret doit préciser notamment les conditions

dans lesquelles les organismes bénéficiaires, pour les missions agréées, de subventions accordées par l'Ancsec, en vue de prendre en charge tout ou partie des dépenses d'accompagnement et de formation.

Lutte contre les incivilités (art. 50 et 51)

La loi sur l'égalité des chances vient renforcer les pouvoirs et les responsabilités des maires dans le cadre de la lutte contre les « incivilités ». Elle étend tout d'abord les pouvoirs des agents de police municipale en leur permettant de constater certaines contraventions relatives à des incivilités. La loi vise plus précisément les « contraventions mentionnées au livre VI du code pénal dont la liste [sera] fixée par décret », à l'exclusion de celles qui nécessiteraient de leur part des actes d'enquête et de celles qui réprimeraient des atteintes à l'intégrité des personnes (code général des collectivités territoriales, art. 2212-5 modifié). Selon le sénateur (UMP) Jean-René Lecerf, la liste des contraventions pourrait comprendre notamment la divagation d'animaux dangereux et les menaces de violences (Rap. Sén. n° 214, février 2006, Lecerf, page 68). Autre nouveauté :

dès que des précisions auront été apportées par décret, le maire pourra, pour les contraventions relatives à des incivilités ayant porté préjudice à un bien de la commune, proposer au contrevenant une transaction tant que l'action publique n'aura pas été mise en mouvement (code de procédure pénale, art. 44-1 nouveau). Cette transaction consistera en la réparation du préjudice et devra être homologuée par le procureur de la République. Les actes tendant à sa mise en œuvre ou à son exécution interrompent la prescription de l'action publique. La transaction pourra également constituer en l'exécution, au profit de la commune, d'un travail non rémunéré pendant une durée maximale de 30 heures et devra alors être homologuée, selon la nature de la contravention, soit par le juge du tribunal de police, soit par le juge de la juridiction de proximité. Enfin, pour les contraventions qui n'auraient pas été commises au préjudice de la commune mais sur son territoire, la loi permet au maire de proposer au procureur de la République d'engager une procédure alternative.

(1) Voir ASH n° 2418 du 26-08-05, p. 23.

(2) Qui fait actuellement l'objet d'un projet de loi dont l'examen au Parlement n'est pas terminé.

« promouvoir l'accessibilité au savoir et à la culture et prendre en compte, dans ses interventions, les spécificités des départements d'outre-mer ».

Précision importante dans la mesure où des inquiétudes se sont exprimées au cours des débats parlementaires concernant l'avenir de la délégation interministérielle à la ville : la ministre déléguée à la cohésion sociale, Catherine Vautrin, a assuré le 3 mars, devant les sénateurs, que cette administration sera maintenue (*Rap. Sén. [C.R.] n° 21 du 4-03-6, page 1504*).

La nouvelle agence, tout comme l'ANRU, sera en fait rattachée au ministère chargé des affaires sociales. Elle aura plus précisément un « double système de tutelle », a encore indiqué la ministre, avec d'un côté la DIV et de l'autre la direction des populations et des migrations (*Rap. Sén. [C.R.] n° 21 du 4-03-6, page 1504*).

Signalons encore qu'à l'origine, il était prévu que les missions confiées actuellement à l'ANLCI soient, à l'instar de celles du Fasilid, transférées à la nouvelle agence. La disposition a finalement été retirée du projet de loi adopté en conseil des ministres. Pour autant, la contribution à la lutte contre l'illettrisme figure tout de même, au final, parmi les missions confiées à l'Ansec, ce qui pose la question de l'articulation des actions des deux agences. Le sénateur (UMP) Alain Gourmac juge, à cet égard, opportun qu'une convention soit signée entre elles « afin d'éviter les empiètements de compétences » et de « favoriser une meilleure efficacité globale du dispositif destiné à lutter contre l'illettrisme » (*Rap. Sén. n° 210, février 2006, Gourmac, page 110*).

B - Ses modalités d'intervention

Concrètement, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances pourra mener directement des actions ou accorder des concours financiers aux collectivités territoriales, aux établissements publics de coopération intercommunale compétents et aux organismes publics ou privés, notamment les associations, qui conduisent des opérations concourant à ces objectifs (*CASF, art. L. 121-14 nouveau*). « Nous avons tous entendu parler du "parcours du combattant" que doivent suivre les associations, qui sont obligées de monter plusieurs dossiers et de solliciter différents interlocuteurs, pour s'entendre parfois opposer des refus, ou tout au moins n'obtenir que des prises de participation partielles », a expliqué Catherine Vautrin devant les sénateurs (*J.O. Sén. [C.R.] n° 21 du 4-03-06, page 1504*). L'agence vise ainsi à fédérer l'ensemble des moyens humains, logistiques et financiers dans le domaine de l'égalité des chances et de l'intégration, et à permettre une meilleure coordination de missions jusqu'alors dispersées entre diverses agences ou administrations.

Par ailleurs, elle participera, « par la conclusion de conventions pluriannuelles, au financement des contrats passés entre les collectivités territoriales et l'Etat pour la mise en œuvre d'actions en faveur des quartiers » prioritaires de la politique de la ville. Par cette formulation, la loi vise en fait les « contrats urbains de cohésion sociale », qui remplaceront les

contrats de ville à compter du 1^{er} janvier 2007 (1). Les financements spécifiques accordés par l'Etat dans le cadre de ces contrats seront en effet attribués par la nouvelle agence. Chaque contrat fera plus précisément l'objet d'une convention pluriannuelle de financement entre cette dernière, l'Etat et les collectivités locales.

C - Son organisation

L'agence sera administrée par un directeur général, nommé par l'Etat, et un conseil d'administration (*CASF, art. 1. 121-15 nouveau*). Celui-ci sera composé pour moitié de représentants de l'Etat et pour moitié de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, de représentants du Parlement, de représentants des communes et de leurs établissements publics de coopération intercommunale compétents, des départements, des régions, des caisses nationales de sécurité sociale, des organismes régis par le code de la mutualité, des associations et des chambres consulaires ainsi que de personnalités qualifiées.

Les préfets seront les délégués départementaux de l'agence. A ce titre, ils signeront et assureront le suivi des conventions signées entre l'agence et ses partenaires.

A la date d'installation de son conseil d'administration, l'agence se substituera au Fasilid pour l'ensemble des actions engagées par ce dernier, à l'exception des actions de participation à l'accueil des populations immigrées qui sont transférées à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

La loi est précise sur ce point et indique expressément que, à compter de cette date, les compétences, biens, moyens, droits et obligations du Fasilid seront respectivement transférés à l'ANAEM pour ceux qui sont liés aux missions qui lui sont transférées et à l'Ansec pour les autres. Ainsi, le Fasilid, tel qu'il existe aujourd'hui, disparaîtra. Pour autant, Catherine Vautrin, au cours des débats, a préféré parler d'« évolution », plutôt que de disparition.

Le gouvernement a en outre fait savoir à plusieurs occasions que les commissions régionales pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (CRILD), à travers lesquelles le Fasilid mène actuellement son action locale, seront maintenues.

En tout état de cause, la loi prévoit que les agents contractuels du Fasilid transférés à l'Ansec ou, avec leur accord, à l'ANAEM, conserveront le bénéfice de leurs contrats. Elle donne également la possibilité à la nouvelle agence pour la cohésion sociale de recruter, pour l'exercice de ses missions, des agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.

A noter : la loi du 10 juillet 1964 relative au Fonds d'action sociale pour les étrangers, devenue sans objet, est abrogée. Et les articles relatifs au Fasilid – successeur du fonds créé en 1964 – qui figuraient dans le code de l'action sociale et des familles sont supprimés et remplacés par ceux relatifs à la nouvelle agence.

(1) Voir ASH n° 2447 du 17-03-06, p. 9.

À SUIVRE...

Document 4

LES POLITIQUES SOCIALES

POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

LA LOI POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES (Suite et fin)

Lutte contre les discriminations et insertion professionnelle des jeunes

(Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 et décision du Conseil constitutionnel n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, J.O. du 2-04-06)

Le renforcement de la lutte contre les discriminations et l'insertion professionnelle des jeunes sont au cœur de notre dernier dossier sur la loi pour l'égalité des chances. Nous y présentons également les dispositions de la loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise qui remplacent l'article 8 sur le contrat première embauche.

III - LE RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A - Les pouvoirs de la HALDE renforcés (art. 41 de la loi)

Le projet de loi sur l'égalité des chances prévoyait, à l'origine, de doter la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) d'un pouvoir de sanctions pécuniaires. Les parlementaires ont craint toutefois que ce dispositif n'empiète sur les missions du juge judiciaire et subisse les foudres du Conseil constitutionnel. Au final, la HALDE pourra en fait proposer à l'auteur de faits discriminatoires une « transaction », soumise à l'homologation d'un magistrat. La loi du 31 mars 2006 lui offre en outre d'autres nouveaux pouvoirs.

Les modalités d'application des dispositions instituant la transaction pénale seront précisées par décret. Ce dispositif n'entrera donc effectivement en vigueur qu'après la parution de ce texte. En l'absence de précision sur ce sujet, les autres dispositions sont elles applicables depuis le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*, soit le 3 avril 2006.

A noter : la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité remet chaque année au président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions. Elle énumérera dorénavant également, dans ce document, les discriminations qui auront été portées à sa connaissance (loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, art. 16 modifié).

1 - LA TRANSACTION PÉNALE

a - L'amende transactionnelle

Lorsqu'elle constatera certains faits discriminatoires, la Haute Autorité pourra, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à leur auteur une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation des victimes (loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, art. 11-1 nouveau).

Les faits visés par la loi sont ceux constitutifs d'une discrimination visée :

- ♦ à l'article 225-2 du code pénal, relatif aux discriminations punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende et consistant notamment, pour un motif discriminatoire, à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- ♦ à l'article 432-7 du code pénal, relatif aux discriminations commises à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonc-

Plan du dossier

Dans notre numéro 2451 du 14 avril 2006, page 19 :

- I - Le contrat de responsabilité parentale
- II - L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Dans ce numéro :

- III - Le renforcement de la lutte contre les discriminations
 - A - Les pouvoirs de la HALDE renforcés
 - B - Les mesures d'accompagnement
- IV - L'insertion professionnelle des jeunes
 - A - Les mesures de soutien à l'embauche
 - B - Les mesures de soutien à la formation
 - C - Les mesures de soutien à l'accompagnement
 - D - Les mesures de soutien à la formation
 - E - Les mesures de soutien à l'accompagnement

tions ou de sa mission, punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende et consistant à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

- à l'article L. 122-45 du code du travail, relatif aux discriminations au travail ;
- à l'article L. 123-1 du code du travail, qui concerne les discriminations entre les femmes et les hommes.

Le montant de l'amende sera fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de l'intéressé. Il ne pourra, en tout état de cause, excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale.

La transaction proposée par la HALDE devra avoir été acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime. Elle devra en outre être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui la transaction est proposée doit être informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la Haute Autorité.

A noter : si la Haute Autorité est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle pourra malgré tout proposer une transaction, à condition toutefois de recueillir au préalable l'accord des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République (loi du 30 décembre 2004, art. 12 modifié).

b - Les autres formes de transaction

La HALDE pourra également proposer, alternativement ou en complément, que la transaction consiste dans (loi du 30 décembre 2004, art. 11-2 nouveau) :

- l'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précisera et pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois ;
- la transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ;
- la diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer ;
- l'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion seront à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle.

c - Les effets de la transaction sur l'action publique

Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction seront interruptifs de la prescription de l'action publique (loi du 30 décembre 2004, art. 11-3 nouveau).

L'exécution de la transaction constituera en elle-même une cause d'extinction de l'action publique mais ne fera toutefois pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe (1) devant le

tribunal correctionnel. Ce dernier, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statuera alors que sur les seuls intérêts civils.

Par ailleurs, en cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la HALDE pourra mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

2 - DE NOUVEAUX POUVOIRS POUR LA HALDE

a - La constatation des délits de discrimination

Les agents de la HALDE assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent dorénavant constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment ceux constitués lors d'un « testing » (voir page 19) (loi du 30 décembre 2004, art. 2 modifié).

b - La saisine du juge des référés pour pouvoir procéder à des vérifications sur place

La Haute Autorité peut actuellement procéder à des vérifications sur place, avec l'accord des personnes intéressées (2). Nouveauté instaurée par la loi : le président de la HALDE peut désormais, en cas d'opposition du responsable des lieux, saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Celles-ci s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Le magistrat peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. A tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications (loi du 30 décembre 2004, art. 8 modifié).

c - Les relations entre la HALDE et la justice

Lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent aujourd'hui, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité ou son représentant à présenter des observations. Il était prévu auparavant que, dans les mêmes conditions, les juridictions pénales – et elles seules – puissent, à la demande de la Haute Autorité, l'inviter à présenter des observations, y compris à les développer oralement au cours de l'audience. Cette audition n'avait pas de caractère automatique. La loi pour l'égalité des chances change la donne : dorénavant, la HALDE peut, de sa propre initiative, demander à être entendue par les juridictions non seulement pénales mais aussi civiles ou administratives et le juge ne peut pas s'y opposer car cette audition est de plein droit (loi du 30 décembre 2004, art. 13 modifié).

d - Les recommandations aux personnes soumises à un régime d'agrément ou d'autorisation

Si la Haute Autorité constate des actes discriminatoires dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisa-

(1) Une citation directe est un acte de procédure par lequel le ministère public ou la victime peut saisir directement la juridiction de jugement en informant le prévenu des coordonnées de l'audience.

(2) Voir ASH n° 2400 du 25-03-05, p. 23.

LES POLITIQUES SOCIALES

tion par une autorité publique, elle peut désormais recommander à cette autorité de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La HALDE peut procéder de la même façon en cas d'actes discriminatoires commis dans l'activité professionnelle d'une personne à l'encontre de laquelle une autorité publique dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics (loi du 30 décembre 2004, art. 14 modifié).

Sont visés en particulier par ce dispositif « les opérateurs privés souhaitant offrir des services de placement sur le marché du travail », activité soumise à une déclaration préalable et pour laquelle l'autorité administrative peut ordonner la fermeture en cas de manquements au principe de non-discrimination (Rap. Sén. n° 210, février 2006, Gournac, page 117).

En tout état de cause, la HALDE doit être tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

B - Les mesures diverses

Toujours au chapitre de la lutte contre les discriminations, la loi sur l'égalité des chances prévoit que le gouvernement remettra avant le 31 décembre 2006 au Parlement un rapport concerté avec les partenaires sociaux sur les moyens de promouvoir la diversité dans l'entreprise (art. 20 de la loi). Aussi, et surtout, elle légalise la pratique du « testing », pose le principe de l'anonymat du *curriculum vitae* pour les procédures de recrutement dans certaines entreprises et donne un nouveau rôle aux maisons de l'emploi en matière de lutte contre les discriminations.

(1) Dispositif préconisé notamment par Roger Fauroux dans son rapport sur « la lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi » (voir ASH n° 2416 du 15-07-05, p. 7) ou encore par Claude Bébéar dans son rapport sur « l'égalité des chances en entreprise » (voir ASH n° 2383 du 26-11-04, p. 14).

1 - LA LÉGALISATION DE LA PRATIQUE DU « TESTING » (art. 45)

La loi sur l'égalité des chances valide la pratique des vérifications à l'improviste (« testing ») comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations (code pénal, art. 225-3-1 nouveau).

Dorénavant, un délit de discrimination peut être constitué même si la victime a sollicité le droit ou le bien qui lui a été refusé dans l'unique but de démontrer l'existence de la discrimination. L'essentiel étant que la preuve du comportement délictueux soit établie.

A noter : la pratique du « testing » était déjà consacrée par la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation.

2 - LE CV ANONYME (art. 24)

Le principe du *curriculum vitae* (CV) anonyme (1) est désormais inscrit dans le code du travail afin de favoriser la non-discrimination à l'embauche.

Ainsi, « dans les entreprises de 50 salariés et plus, les informations communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat » (code du travail [C. trav.], art. L. 121-6-1 nouveau).

Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées par un décret. Le législateur a voulu ainsi laisser la possibilité au gouvernement de tenir compte du résultat des négociations interprofessionnelles qui se sont ouvertes entre les partenaires sociaux sur le thème de la diversité.

3 - L'ÉLARGISSEMENT DU RÔLE DES MAISONS DE L'EMPLOI (art. 19)

Introduites dans le code du travail par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, les maisons de l'emploi sont chargées de mutualiser et de coordonner l'action des différents acteurs du service public de l'emploi. Elles participent également à l'accueil et à l'orientation des demandeurs d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise. La loi sur l'égalité des chances leur assigne une mission supplémentaire, en les chargeant également dorénavant de mener auprès des employeurs des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi (C. trav., art. L. 311-10 modifié).

Cette disposition, explique le rapporteur au Sénat Alain Gournac, « s'inscrit dans une approche du rôle des maisons de l'emploi que le Parlement a d'ores et déjà avoué en introduisant dans la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes une disposition prévoyant qu'elles mènent auprès des employeurs privés ou publics, en activité

dans leur ressort, des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (Rap. Sén. n° 210, février 2006, Gournac, page 68).

EMPLOI

Besançon veut jouer la diversité dans les recrutements

La ville lance une vaste opération pour sensibiliser les personnes résidant dans les quartiers sensibles.

Diversifier le recrutement des agents pour lutter contre les discriminations: tel est l'un des objectifs de la charte de la diversité et de l'égalité des chances, signée le 19 janvier par la ville de Besançon. Pour donner de l'ampleur à sa démarche, la ville y a associé 81 entreprises et administrations employant 20 000 salariés, soit un tiers de la population active de la ville.

«La charte est une étape visant le recrutement de publics se sentant exclus de l'emploi. Elle s'articule avec les démarches que nous menons avec les bailleurs sociaux et les professionnels de la location pour faciliter l'accès au logement, qui constitue un des principaux freins à l'intégration», explique Mustapha Kharmoudi, chargé de la mission de lutte contre les discriminations au sein de la direction générale des services.

Partages d'expériences. Cette charte en six points engage les signataires à refléter la diversité de la population à tous les niveaux de qualification de l'entreprise. Elle contient aussi une obligation implicite de résultats, formalisée par le compte rendu annuel des actions menées. «Nous voulons aller au-delà des déclarations de principe et travailler en partenariat avec les signataires. Les chefs d'entreprise et les DRH viennent nous trouver pour discuter de la mise en œuvre de la charte. Certains nous proposent même des actions communes et des partages d'expériences», précise le chargé de mission. S'appuyant sur les services de la ville et les associations, les partenaires



TÉMOIGNAGE Patrick Ayache, directeur général des services de Besançon

«Les concours sont un frein à la diversité»

«La charte de la diversité peut devenir un instrument pour réussir l'intégration qui, pour l'instant, reste un échec. Nous devons revoir nos méthodes de recrutement et, notamment, la façon dont s'effectuent les concours. Ils sont un véritable frein à la diversité, mais en incluant des épreuves de culture générale, ils ne permettent pas toujours de sélectionner sur les savoir-faire qui correspondent au travail réel de l'agent. Le recrutement constitue la clef de cette démarche. L'exemple des femmes et des personnes handicapées dans les services de la ville, prouve qu'en étant très vigilant dans la gestion des carrières, la différence n'empêche pas de progresser dans la hiérarchie.»

préparent des actions de sensibilisation et de recrutement dans les quartiers sensibles. «Les personnes d'origine étrangère ne postulent pas dans les administrations ou les entreprises locales, de crainte d'être rejetées», remarque-t-il sur la base d'une étude menée auprès de 70 interlocuteurs des services sociaux et associations. Cette fuite des talents constitue l'une des raisons du succès de la charte qui, au

départ, n'était envisagée qu'avec une vingtaine de participants. «Pour l'instant, les chartes de la diversité n'ont d'effets que dans les grands groupes, tels PSA. Mais les entreprises de Besançon connaissent des problèmes de recrutement, car nos voisins suisses offrent de meilleurs salaires et regardent peu la couleur de la peau», affirme Maxime Guillemin, secrétaire général de la CGT du Doubs.

Au rang des motivations objectives (les effets du papy-boom) s'ajoute l'indisponibilité des 14 000 travailleurs frontaliers. Avec 116 départs à la retraite en 2006 et 140 prévus en 2007, la ville, qui avec le centre communal d'action sociale compte 2 600 agents, n'a jamais été autant en recherche de nouveaux talents.

Méconnaissance des métiers.

Néanmoins, les habitants des quartiers sensibles ne se précipitent pas sur ses offres d'emplois municipales. «Les jeunes ont l'impression qu'ils n'ont pas de place chez nous. De plus, ils connaissent très mal nos métiers. Nos offres rédigées en style administratif ne leur permettent pas de faire le lien entre leurs compétences et le poste proposé», remarque Mustapha Kharmoudi.

La campagne lancée par la ville en direction des jeunes qualifiés des quartiers s'appuie sur la relative réussite de l'intégration des femmes aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. L'effectif des cadres de catégorie A compte, en effet, 118 femmes contre 107 hommes. «Les femmes réussissent leur carrière y compris dans les services techniques qui, a priori, sont considérés comme des services d'hommes. Seule la grande stabilité des directeurs qui arrivent, pour la plupart, en fin de carrière explique, qu'aujourd'hui, elles n'aient pas encore accédé au sommet de la pyramide», précise Mustapha Kharmoudi.

Olivier Berthelin

CONTACT

■ Ville de Besançon, Patrick Ayache, DGS, tél.: 03.81.61.50.50.

La loi pour l'égalité des chances

BÉNÉDICTE ROUÉ,
administratrice des services du Sénat

L'enjeu de la loi n° 2006 – 396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est, selon le gouvernement, « l'égalité des chances, la cohésion nationale et la préservation du pacte républicain ». Cette loi s'inscrit dans une suite de textes concourant à une reconnaissance effective du droit à l'égalité des chances (1), mais elle constitue aussi et surtout une réponse aux graves émeutes des banlieues du mois de novembre 2005. La diversité des secteurs sur lesquels il est apparu nécessaire d'agir explique la démarche suivie par le texte. Il comprend quatre axes principaux : la formation et l'emploi des jeunes, la lutte contre les discriminations et les actions en faveur de l'insertion, le développement économique des territoires en difficulté, enfin, le renforcement de l'exercice de l'autorité parentale et du pouvoir des maires en matière de lutte contre les incivilités.

**LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
ET LES ACTIONS EN FAVEUR
DE L'INSERTION**

**Le renforcement
des pouvoirs de la Haide**

Afin de renforcer le dispositif de lutte contre les discriminations et les atteintes au principe d'égalité, la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 a créé une autorité administrative indépendante spécialisée, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Haide).

par Palais de l'Épée, lundi 14 novembre 2005

**La Haute Autorité de lutte contre les discriminations
et pour l'égalité**

Compétences pour combattre toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie, la Haide peut être saisie par toute personne, stérilement victime d'une discrimination. La Haute Autorité a également la faculté de saisir d'office, sous réserve que la victime lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et ne s'y soit pas opposée. En outre, toute association régulièrement déclarée, depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations, a la possibilité de saisir la Haide, conjointement avec une personne se situant dans une situation de détresse sociale ou victime de discrimination ; cette saisine peut être exercée par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen. La Haide dispose de pouvoirs d'investigation : la Haute Autorité peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause, demander communication d'informations et de documents et interroger toute personne dont le concours lui paraît utile, entendre les agents des autorités publiques ou privés, charger d'une mission de service public, demander toutes informations et pièces utiles aux autorités publiques et demander aux ministres, compétences des services de contrôle en vue de faire des enquêtes ; avec l'accord des personnes intéressées, elle peut charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place, dans les locaux administratifs, ainsi que dans les lieux accessibles au public et dans les locaux professionnels, à condition que ces derniers soient exclusivement consacrés à cet usage ; - de médiation : elle peut recourir à la médiation pour résoudre de façon amiable les différends portés à sa connaissance. L'aboutissement d'une telle médiation requiert l'accord des parties ; - de recommandation : elle peut formuler des recommandations, pour tendre à tout fait ou toute pratique qui est une discrimination, ou pour en prévenir le renouvellement. Elle fixe alors un délai à l'issue duquel les autorités ou personnes intéressées doivent lui rendre compte de la suite donnée à ces recommandations. À défaut d'un tel compte rendu, ou si la Haute Autorité estime que sa recommandation n'a pas été suivie d'effet, elle peut établir un rapport spécial, publié au Journal officiel.

L'article 41 de la loi pour l'égalité des chances modifie la loi du 30 décembre 2004 dans le but d'attribuer à la Haide des pouvoirs de sanction. En effet, le faible nombre de condamnations prononcées chaque année pour des faits de discrimination témoigne d'une très faible application d'un dispositif pénal pourtant particulièrement développé dans ce domaine. Le projet de loi initial visait à permettre à la Haute Autorité lorsqu'elle constate des faits constitués d'une discrimination directe, de prononcer contre le contrevenant une sanction pécuniaire ne pouvant excéder 5 000 euros pour une personne physique et 25 000 euros pour une per-

sonne morale. L'exercice de ce pouvoir était soumis à une procédure contradictoire et la décision de sanction devait être motivée. Les prérogatives de l'autorité judiciaire étaient néanmoins préservées, en permettant au ministère public ou à la victime d'engager des poursuites pénales et aux juridictions répressives de prononcer des condamnations. Le Sénat a néanmoins jugé que le dispositif ainsi envisagé empiétait sur les missions de l'autorité judiciaire et comportait un fort risque d'inconstitutionnalité. En effet, à la différence des pouvoirs de sanction attribués à plusieurs autorités administratives indépendantes dans le cadre de législations sectorielles, la Haide aurait eu la

possibilité de prononcer des sanctions pour des faits relevant en premier lieu de la justice pénale. C'est pourquoi, le Sénat a voté un amendement tendant à attribuer à la Halde un pouvoir de sanction pénale, lui permettant de sanctionner efficacement les discriminations, tout en instaurant une procédure et une organisation plus satisfaisantes : la transaction proposée à l'aveur des faits étant soumise à l'homologation d'un magistrat, le pouvoir de sanction de la Haute Autorité devient complémentaire de l'action des autorités judiciaires.

Le dispositif adopté prévoit :

— lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du Code pénal et L.122-45 et L.123-1 du Code du travail, la Haute Autorité peut proposer à l'aveur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime ; le montant de l'amende ne peut excéder 3 000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale ; le règlement transactionnel du délit ne peut intervenir que si les faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique ; la transaction proposée et acceptée par l'aveur des faits doit être homologuée par le procureur de la République ; la personne à laquelle est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord (nouvel article 11-1 de la loi du 30 décembre 1994) ;

— la Haute Autorité peut, dans le cadre de la procédure transactionnelle, proposer une sanction complémentaire ou alternative consistant à afficher un communiqué, dans des lieux qu'elle détermine et pour une durée maximale de deux mois, diffusé et communiqué au *Journal officiel* ou par voie de presse, ou par la voie de services de

communication électronique (nouvel article 11-2 de la loi du 30 décembre 1994) ;

— enfin, conformément aux règles encadrant les procédures de transaction prévues par le Code pénal, le nouvel article 11-3 précise que les actes tendant à la mise en oeuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique ; l'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique ; en cas de refus de la proposition de transaction ou d'extinction d'une transaction acceptée et homologuée par le parquet, la Haute Autorité peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Par cohérence, les agents de la Halde se voient attribuer le pouvoir de constater par procès-verbal les délits de discrimination. Pour ce faire, ils doivent être assésés et spécialement habilités par le procureur de la République. Enfin, la Halde est dotée de moyens d'investigation adaptés à son nouveau pouvoir de transaction pénale, grâce à un renforcement de son pouvoir de vérifications sur place, dans le respect des prérogatives de l'autorité judiciaire.

La législation de la pratique du *testing*

La pratique des vérifications à l'improvise, plus souvent appelée *testing*, a été instaurée en Angleterre dans les années soixante. Elle a été adoptée par l'Allemagne, la Belgique et l'Italie au cours des années quatre-vingt-dix. En France, le *testing* n'est apparu qu'en 1990, à l'initiative de SOS Racisme. C'est une méthode utilisée pour mettre en évidence des pratiques discriminatoires.

L'article 45 de la loi pour l'égalité des chances légalise cette pratique en insérant un nouvel article 215-3-1 dans le Code pénal. Celui-ci dispose que, si une discrimination est commise à l'égard d'une per-

sonne, le fait que la victime ayant sollicité un droit qui lui a été refusé avait comme objectif de démontrer l'existence de la discrimination est sans incidence.

En réalité, cet article ne fait qu'introduire dans le Code pénal une jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Dans un arrêt du 12 septembre 2000, celle-ci a, en effet, pour la première fois, établi qu'une preuve de discrimination recueillie par le moyen du *testing* est juridiquement valable. Cette position, qui s'est précisée au fil des arrêts, s'inscrit d'ailleurs dans la ligne d'une jurisprudence constante en matière de droit de la preuve, selon laquelle le juge pénal ne peut refuser d'examiner des éléments de preuves apportés par des particuliers au motif qu'ils ont été obtenus de façon déloyale.

La lutte contre les discriminations dans l'apprentissage et l'emploi

L'Assemblée nationale, comme le Sénat ont complété le texte de la loi par des dispositions destinées à mieux sensibiliser les employeurs aux questions de discrimination. L'une et l'autre assemblée ont justifié ces mesures par la constatation, notam-

ment lors des auditions préparatoires à l'examen du projet de loi, de phénomènes importants de discrimination, en particulier à caractère ethnique.

Ainsi, l'article 5 de la loi a ajouté au contenu du contrôle pédagogique des centres de formation d'apprentis, régi par l'article L.116-4 du Code du travail, une évaluation spécifique des manquements au premier alinéa de l'article L.122-45 du même code qui interdit les discriminations lors du recrutement ou de l'accès aux stages des apprentis. De même, l'article 19 a conféré une nouvelle attribution aux maisons de l'emploi (5) qui doivent désormais mener auprès des employeurs privés et publics « des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ».

La lutte contre les discriminations dans le secteur audiovisuel

L'article 47 de la loi pour l'égalité des chances assigne au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) la mission de participer aux actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations.

Le CV anonyme

L'article 21 de la loi pour l'égalité des chances, introduit par voie d'amendement au Sénat, instaure le principe de l'anonymat du CV pour les procédures de recrutement dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'article L.121-6-1 du Code général du travail prévoit désormais que les informations contenues dans le CV des candidats à

un emploi, qui « ne peuvent avoir, comme finalité, que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles », doivent être examinées dans des conditions préservant l'anonymat. Un décret en Conseil d'Etat devra déterminer les modalités d'application de cette disposition.

[5] Le ministre de l'emploi ont été introduites dans le Code du travail par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Selon l'article 311-10 qui les régit, elles « contribuent à la coordination des actions menées dans le cadre du service public de l'emploi et exercent des actions en matière de prévention de licenciements et de reconversion des salariés, notamment en cas de restructuration. Elles participent également à l'accueil et à l'orientation des demandeurs d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprises ».

On constate en effet depuis plusieurs années un décalage profond entre la réalité de la société et sa représentation aussi bien à la radio qu'à la télévision. Quelques mesures, notamment à l'initiative du CSA, sont certes venues tenter de corriger cette faible prise en compte de la diversité de la société française par les médias, mais elles restent insuffisantes. Un dossier, publié en décembre 2005 par le CSA, montre que toutes les chaînes hertziennes sont aujourd'hui conscientes de la responsabilité qui leur incombe dans le domaine de la cohésion sociale et de la représentation de la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale. Mais la plupart convient aussi d'une insuffisante diversité sur les antennes.

C'est dans ce contexte que le président de la République a voulu faire le point avec les responsables des chaînes nationales de télévision au cours d'une rencontre qui s'est tenue le 22 novembre 2005 au Palais de l'Élysée. À l'issue de celle-ci, il a annoncé un ensemble de mesures « en faveur de la cohésion sociale et destinées à lutter contre les discriminations dans le secteur audiovisuel » :

- l'inscription des actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations dans les objectifs, les missions et les obligations du CSA : il s'agit de renforcer l'action entreprise par cette instance de régulation pour donner l'image la plus réaliste possible de la société française dans toute sa diversité en conférant à cette action la base légale qui lui fait aujourd'hui défaut ;
- la modification dans le même sens des cahiers des charges des chaînes publiques afin de renforcer les dispositions en faveur de la cohésion sociale et la lutte contre les discriminations ;
- la création auprès du Centre national de la cinématographie d'un fonds spécifique doté de 10 millions d'euros pour financer

des oeuvres qui contribuent à la cohésion sociale ;

- la diffusion de France Ô (du réseau France-ouest-mer RFO) par voie hertzienne terrestre en mode numérique en Île-de-France ; à cette fin, l'État préemptera la fréquence de diffusion nécessaire.

L'article 47 introduit dans la loi les modifications appelées par la première de ces mesures, en stipulant : « le CSA contribue aux actions en faveur de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations ». À cet effet, il doit veiller à ce que les programmes reflètent la diversité de la société française. Il doit aussi rendre compte, dans son rapport annuel, de l'action des chaînes de radio et de télévision dans ce domaine.

Il est donc désormais clairement affirmé dans la loi que tout le secteur audiovisuel - radio comme télévision, éditeurs publics comme éditeurs privés - doit participer à la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations et que le CSA a pour mission d'y veiller.

La création de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Afin d'accroître la présence de l'État dans les quartiers sensibles, l'article 38 de la loi crée une nouvelle agence qui, aux côtés de l'Agence nationale de la rénovation urbaine, compétente pour ce qui relève de l'urbanisme, du logement et des équipements, devra être l'interlocuteur des maires sur les questions relatives aux quartiers sensibles.

Les articles L. 121-14 à L. 121-18 du Code de l'action sociale et des familles lui sont consacrés. L'agence est un établissement public national à caractère administratif. Ses missions sont : la mise en œuvre d'actions en faveur des personnes rencon-

trant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle, l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France, un concours à la lutte contre les discriminations, une contribution à la lutte contre l'illettrisme, enfin, une participation aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Elle s'appuiera notamment sur des délégués territoriaux qui seront les représentants de l'État dans les départements.

La nouvelle agence doit se substituer au Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) qui, néanmoins, constituera le socle sur lequel sera bâtie l'agence (6). En effet, l'ensemble des compétences, biens, moyens, droits et obligations du FASILD seront transférés à l'agence à la date d'installation de son conseil d'administration, à l'exception toutefois des actions relevant de l'accueil des populations immigrées qui sont transférées à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

De forts contrastes selon les postes et les secteurs

Les personnes d'origine étrangère, nombreuses dans la FPT, peinent à s'élever dans la hiérarchie et à sortir des domaines de la sécurité ou de l'animation.

Il est des clichés qui ont la vie dure. La proportion des personnes d'origine étrangère dans la fonction publique serait impossible à déterminer. Les études en ce sens seraient proscrites par les principes républicains les plus élémentaires et par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Faux. Si les enquêtes purement ethniques – portant sur la couleur de peau – sont interdites, celles relatives au lieu de naissance d'un agent et de ses parents s'avèrent légales.

L'Institut national d'études démographiques (Ined) s'y est attelé à partir des chiffres du recensement de 1999 (lire les chiffres ci-contre). Deux chercheurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Denis Fougère et Julien Pouget, ont également publié, en 2004, un rapport intitulé « L'emploi publics s'est-il diversifié? ». Leurs

travaux s'appuient sur deux enquêtes régulières de l'Insee: l'une relative à l'emploi, l'autre consacrée à la formation et à la qualification professionnelle. Il en ressort que les agents, dont au moins l'un des parents est originaire du Maghreb et d'Afrique noire, relèvent respectivement à 17,2% et 23,9% d'un statut de contractuel, contre 10,3% pour ceux de père et mère nés en France. 6,6% des femmes dont l'un des parents est né au Maghreb appartiennent à la catégorie A, contre 22,8% de celles de père et mère français d'origine.

Hors-concours. Dans son rapport de 2005 à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (*), Gwénaële Calvès délivre sa grille de lecture: « 90% des immigrés sont entrés dans le monde du travail français en qualité d'ouvrier, massivement dans le

CHIFFRES CLÉS

- 14% des 18-40 ans ayant au moins un parent né en Algérie travaillent dans la fonction publique. J'en est de même pour:
- 13% de ceux ayant au moins un parent né en Espagne;
- 12% de ceux ayant au moins un parent né au Maroc;
- 11% de ceux ayant au moins un parent né en Afrique subsaharienne;
- 6% de ceux ayant au moins un parent né au Portugal;
- 6% de ceux ayant au moins un parent né en Turquie.

Source: étude Ined-Insee, 1999.

secteur privé. L'hypothèse selon laquelle leurs enfants auraient particulièrement pâti d'un mouvement de fermeture de la fonction publique ne semble pas confirmée par les données statistiques disponibles. La fonction publique territoriale (FPT) manque, pour l'heure, d'éléments fiables allant dans ce sens. « Par sa position au plus près du territoire », elle serait, selon Jean-Robert Massimi, directeur de cabinet du président du Centre natio-

nal de la FPT, la plus intégratrice des trois fonctions publiques. Et d'évoquer « la longue tradition de recrutement social des communes ». « Les 47% de personnes entrées hors concours démontrent cela », argumente Colette Lassalas-Ronxin, maire adjoint (UDF) d'Amiens (Somme), chargée de l'égalité des chances. Ces populations ne maîtrisent, en effet, pas toujours les codes et la culture générale nécessaires à la réussite aux concours, fruits, pourtant, de l'idéal méritocratique et égalitaire français.

Emplois aidés. « A mon arrivée en 1993, la commune ne comptait aucun travailleur d'origine étrangère, relate Alain Cazabonne, maire (UDF) de Talence (Gironde). J'en ai donc embauché comme conducteurs dans les services techniques. Je dois gérer les réclamations de certains agents qui se plaignent de concentrations ethniques, mais, dans l'ensemble, cela se passe bien. » « La mission locale et le plan local pour l'insertion et l'emploi four-



TÉMOIGNAGE Ali Zahi, chef de cabinet à Clichy-sous-Bois (Seine-Saint-Denis)

« Je suis simplement la preuve que l'on peut y arriver »

« J'ai toujours refusé les postes dans le secteur de la jeunesse. Je veux montrer que nous pouvons aussi exercer dans les secteurs des relations humaines, des finances ou de l'urbanisme. Je crois d'ailleurs que, compte tenu de notre parcours, nous avons une polyvalence, une capacité à nous adapter plus forte que quiconque. Avant les "émeutes urbaines", je ne voulais surtout pas mettre en avant mes origines. J'avais suffisamment l'impression d'être montré du doigt. Mais, à cette période, lorsque j'ai été invité au journal de TF1, j'ai reçu des témoignages qui m'ont touché, notamment d'une jeune fille du Val-d'Oise, qui ne pensait pas qu'une personne d'origine marocaine comme elle pouvait accéder à un tel poste. Je sens une fierté dans le regard des parents lorsqu'ils entrent dans mon bureau. Le maire me cite parfois en exemple. Je ne suis pas un alibi pour lui, je suis simplement la preuve que l'on peut y arriver. »



Guy Tchami, chef de la police municipale avec une partie de son équipe.

LE PLESSIS-TRÉVISE

Une police municipale black-blanc-beur



16 731 habitants,
Val-de-Marne

Sénateur maire:
Jean-Jacques Jégou (UDF)

L'ENJEU

En finir avec les cités sur la police municipale et donner envie à des jeunes des cités de passer des concours dans le secteur de la sécurité publique.

LA SOLUTION

Favoriser le recrutement local. La nomination d'un jeune homme d'origine camerounaise comme chef de la police municipale est un plus pour cet objectif.

Point de grand chambardement à l'occasion du scrutin de 2001 au Plessis-Tréville. Cependant, sitôt réélu, le maire, Jean-Jacques Jégou, fait muter tous ses policiers municipaux, qu'il juge inefficaces. Le nouveau chef, Arnaud Libert, puise à la source. Il enrôle des agents habitant le Val-de-Marne, l'un des départements les plus métissés de France. Parmi les douze nouveaux, deux personnes d'origine camerounaise, une d'ascendance antillaise et deux d'extraction maghrébine. « Un syndicat d'extrême droite m'a violemment attaqué, mais j'ai tenu bon car mon critère de choix avait été la compétence », raconte-t-il.

Qualifié de « traître ». Des jeunes à la lisière de la délinquance, jadis prompts à taxer les policiers municipaux de racisme, changent d'angle d'attaque: « Je me souviens, évoque Arnaud Libert, de certains de mes hommes qui ont eu droit à des qualificatifs comme "traîtres"... » Parmi eux, Guy Tchami, arrivé du Cameroun chez une tante à l'âge de douze ans, n'en a cure. À la Fondation des orphelins d'Auteuil, où il a préparé son bac, il en a connu « des durs et des vio-

lents, qui avaient un casier ». Aussi, il trace son chemin. En 2005, Jean-Jacques Jégou arbitre en sa faveur pour remplacer Arnaud Libert, en partance pour Yerres (Essonne): « J'ai passé un entretien comme les vingt autres candidats. Je n'étais pas le plus gradé, mais le maire a jugé que j'avais prouvé mon professionnalisme. Il n'a pas été question de mes origines. Il m'a ensuite simplement prévenu que ce ne serait sans doute pas facile pour moi. »

Passer le relais de la réussite. « En réalité, les gens sont juste un peu surpris, quand ils demandent à voir le chef », poursuit Guy Tchami. À 31 ans, il ne masque pas sa fierté, lorsqu'au lendemain de sa nomination, il pose dans le journal municipal. Guy Tchami veut transmettre son succès à d'autres. Une douzaine de jeunes locaux ont préparé le concours avec lui. La moitié a été reçue. « Je suis très heureux, se réjouit Arnaud Libert. Il a réussi par ses seules qualités. Ce n'est pas le cas partout. Lorsque certains maires créent des polices municipales, ils nomment des blacks ou des beurs pour, en quelque sorte, faire passer la pilule. »

nissent des viviers de candidatures », témoigne Alain Pasty. Le directeur général des services d'Épinay-sur-Seine (Seine-Saint-Denis) vient de recruter quatre personnes en contrats d'accompagnement dans l'emploi et quatre en contrats d'avenir. L'analyse du profil des emplois jeunes – qui ont été jusqu'à 50 000 dans les collectivités –, menée par Alain Frickey et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications depuis 1998, l'a montré: les emplois aidés sont souvent investis par des personnes issues de l'immigration. Celles d'ascendance maghrébine se révélant, eu égard à leur poids dans la population, deux fois plus représentées que leurs camarades nés de parents français. Cette proportion s'élevait à 4,5 pour 1 chez les personnes de niveau bac + 5.

« Plafond de verre ». « Plus le niveau de responsabilités est élevé, moins la diversité est forte », déplore Fayçal Douhane, président de PolEthique, club de parrainage de demandeurs d'emploi aux noms à consonance étrangère. De l'aveu de tous, les services juridiques, des ressources humaines ou des finances des collectivités demeurent plutôt monochromes. « Il existe une sorte d'assignation à résidence à des postes de catégorie C, dans l'animation, la politique de la ville ou la sécurité, le but étant, bien sûr, de maintenir la paix sociale », tranche Akli Mellouli, chargé, à la région Ile-de-France, du conseil régional de l'égalité, né l'an dernier. « Beaucoup croient de bonne foi que les discriminations relèvent de l'imaginaire », juge Fayçal Douhane, qui reprend à son compte l'expression « Plafond de verre », de la réalisatrice Yamina Benguigui: une sorte de frontière invisible qu'à ses yeux, « Djamilia et Mamadou » ne parviennent toujours pas à franchir. ■

(*) « Renouvellement démographique de la fonction publique: vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ? »

Les chartes de la diversité annoncent la couleur

Les collectivités, soutenues par le CNFPT, affirment leur volonté de lutter contre les discriminations, tant dans le recrutement que dans les déroulements de carrière.

« Les oubliés de l'égalité des chances » : le titre du rapport, de janvier 2004, de Razid Sabeg (p-dg de Communication et Systèmes) et Laurence Méhaignerie (aujourd'hui conseillère technique au cabinet d'Azouz Begag, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances) était une invitation à l'action. Dans leurs préconisations, pour le compte de l'Institut Montaigne (*), ils invitaient les entreprises à lancer des chartes de la diversité. De grands groupes, tels que Carrefour, France Télévisions ou PSA Peugeot Citroën ont répondu à leur appel.

Formation et sensibilisation. Depuis, certaines collectivités font de même, en intégrant, le plus souvent, les spécificités de la fonction publique territoriale. Le 11 mars, lors du Salon de l'emploi public,

Clichy (Hauts-de-Seine) a présenté sa charte. Elle reprend les propositions du rapport de 2004 sur « la diversité dans la fonction publique » de l'ex-secrétaire d'Etat chargée de la Lutte contre la précarité et l'exclusion, Dominique Versini. Au programme, la formation et la sensibilisation des cadres à la lutte contre les discriminations. Au menu également, la mise en place de dispositifs d'information, d'orientation et d'accompagnement, destinés à faciliter l'entrée dans la fonction publique territoriale. Cet effort devrait se traduire par la tenue de forums autour de l'emploi public dans des « lieux non conventionnels comme les maisons de quartiers ou les centres commerciaux ».

La communauté urbaine du Grand Lyon et la ville de Grenoble participent, de leur côté, au programme régional Equal « d'Actions visant à

CHIFFRES CLÉS

- 2.635 réclamations ont été déposées devant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), entre son installation, le 23 avril 2005 et le 10 mai 2006.
 - 445 (16,88%) concernent l'emploi public.
 - 179 d'entre elles sont liées à l'origine : 49 dans le cadre d'un recrutement ; 125 dans le cadre d'un déroulement de carrière.
- Source : Halde.

l'égalité sans distinction de race, de religion ou d'origine dans l'emploi et les services» (Equal-Averroes), financé à 50 % par l'Union européenne. Les syndicats, notamment la CFDT, y sont étroitement associés. « Nous analysons, au sein d'un comité de recherche-action, éclairé par l'expertise de sociologues et d'universitaires, les facteurs de discrimination dans des procédures souvent très complexes », indique Annie Maguer, directrice d'études à Inter-services migrants-Centre d'observation et de recherche sur

l'urbain et ses mutations (ISM-Corum), association partenaire des deux collectivités.

Paris, pour sa part, a mis sur pied, en 2004, un comité de prévention et d'action contre le harcèlement et les discriminations, présidé par le secrétaire général de la ville. Il peut être saisi à la fois par la direction des ressources humaines, un syndicat et une association comme SOS Racisme. « L'agent peut ensuite présenter sa plainte. Cette instance a force de proposition auprès des directeurs concernés mais elle ne se substitue pas aux organismes paritaires », précise Michel Yahiel, directeur des ressources humaines de la ville. Dans le droit fil de ce mécanisme, il prépare une charte de la diversité.

Soutien des maires de France. « Il faut affirmer des principes fermes, dont le respect exige un suivi dans le bilan d'activité, à l'instar de ce qui se fait en matière de parité, conseille Fayçal Douhane, président du club PolEthique. Il convient aussi de par-



TÉMOIGNAGE Louis Levêque, maire adjoint (PCF) à la politique de la ville, à Lyon

« Les émeutes de novembre ont prouvé qu'il y avait urgence »

« Le Groupe d'initiative pour l'intégration dans la ville, composé notamment d'agents, de chercheurs et de militants associatifs, a remis un rapport, en 2004, dont les conclusions ont été validées par la ville et la communauté urbaine. Il a mis en évidence, notamment, la nécessité d'une action positive pour que les critères et les procédures de recrutement interne soient expurgés de tout biais culturel et ne survalorisent pas les titres formels. La phase de diagnostic, qui devrait s'achever à la fin de l'année, n'est pas un préalable, car les émeutes de novembre ont prouvé qu'il y a urgence. La ville a créé, en octobre, une "mission égalité" transversale. Les cadres qui interviennent dans les recrutements, puis les agents des ressources humaines ont été formés à la question des discriminations. Le 3 octobre, notre collectivité a été la première à signer une charte de la diversité avec des entreprises telles qu'Axa ou Adecco. Nous ne voulons pas, en effet, agir uniquement comme employeur mais aussi comme donneur d'ordre et pivot fédérateur. »



Agnès Montalvillo,
directrice des ressources humaines
du premier plan, avec son équipe.

AGGLOMÉRATION DE CERGY-PONTOISE

L'éthique au cœur des ressources humaines



12 communes,
179 346 habitants,
Val-d'Oise

Président de la CA:
Dominique Lefebvre (PS)

L'ENJEU

Affirmer le principe d'égalité et de non-discrimination dans la gestion du personnel afin de créer un sentiment d'appartenance à la collectivité et de diversifier les recrutements.

LA SOLUTION

Rédiger une charte de l'égalité et de la diversité au travail et appliquer des sanctions en cas de non-respect avéré de ce document.

À l'indemnité de sa transformation, au 1^{er} janvier 2004, le syndicat d'agglomération nouvelle à communauté d'agglomération, Cergy-Pontoise a révisé ses fondamentaux. Dès leur arrivée, cette même année, le directeur général des services, Jean-Christophe Baudouin, et la directrice des ressources humaines (DRH), Agnès Montalvillo, ont tenu à renouveler la gestion des ressources humaines. Avant d'aborder l'organisation interne, ils se sont attelés à la rédaction d'une charte de l'égalité et de la diversité au travail, entrée en vigueur au début de mars. « Les syndicats ont été informés, mais les valeurs, ça ne se négocie pas », assène Agnès Montalvillo.

Actions pratiques. Neuf articles forment cette charte éthique, votée par le président, Dominique Lefebvre, et plébiscitée par les élus. « La communauté d'agglomération s'engage à combattre toutes les discriminations, sans en créer de nouvelles, et à favoriser le pluralisme, notamment par la diversification culturelle et sociale de l'emploi », proclame-t-elle en préambule. « Un chapitre consacré aux actions pratiques et aux résultats dans la lutte contre les discrimina-

tions sera inclus dans le bilan d'activité », est-il précisé. « La mise en exergue de tout fait susceptible de porter atteinte à cet objectif est désormais considérée comme un devoir et donne systématiquement lieu à un examen attentif, suivi de sanctions si la véracité est prouvée. » D'ores et déjà, trois mesures ont été prises contre des membres du personnel, reconnus responsables de comportements racistes auprès de leurs collègues ou du public.

Changer d'image. Pour la majorité, la charte est assimilée. Elle constitue même le ciment d'une culture commune. « Dans le journal interne, elle est déclinée de manière subliminale, indique Agnès Montalvillo. Nous ne voulons pas sortir les tambours ni les trompettes. » Le document n'en a pas moins été affiché sur le stand de la collectivité, lors du Salon de l'emploi public, en mars. « Nous aurions pu le vendre, ironise la DRH, tant nombre de collègues étaient intéressés. Cette charte nous permet de rompre avec notre image de banlieue éloignée, où les voitures brûlent. Pour preuve, beaucoup de visiteurs ont déposé des CV. C'est une excellente nouvelle pour nous qui peinons à recruter. »

ler de sanctions. Sans cela, l'efficacité n'est pas au rendez-vous. « Il est important d'oser faire connaître ces documents à la population », complète Gilles Catoire, maire (PS) de Clichy. Accessoirement, la charte sert aussi d'argument pour que son dossier soit retenu par l'Agence nationale pour la rénovation urbaine.

Nombre de collectivités se disent aujourd'hui intéressées par ces démarches. L'Association des maires de France (AMF), par la voix de son président, Jacques Pélessard (UMP), s'y montre « très favorable ». Deux membres de son groupe de travail « fonction publique territoriale », Colette Lassalas-Ronxin, adjointe (UDF) au maire d'Amiens, et Laurent Malagnoux (PCF), qui exerce les mêmes fonctions à Montreuil (Seine-Saint-Denis), participeront à la commission « diversité et FPT », autour du ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, Azouz Begag. L'Association des maires des grandes villes de France entend, dans les prochaines semaines, signer une convention avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

Diversité dans les jurys. Le CNFPT n'est pas en reste. Au-delà de ses formations contre les discriminations, il se fera le relais des actions de la haute autorité présidée par l'ancien patron de Renault, Louis Schweitzer. « Nous voulons, dans le courant de cette année, réunir un colloque au cours duquel seront présentées les bonnes pratiques en la matière », dévoile Jean-Robert Massimi, directeur de cabinet du président du CNFPT, André Rossinot. « Dès que nous pouvons favoriser, dans le respect de la législation, la diversité dans nos jurys aux concours, nous le faisons », ajoute-t-il, tout en récusant « toute forme d'affichage médiatique "à la Sciences-po" ». ■

(*) Fondé par le président du conseil de surveillance d'Axa, Claude Bébéar.