

ANCSEC

Association des Maires Ville et Banlieue de France

Colloque

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS
L'engagement des élus
et des collectivités territoriales

Ministère de la Santé et des Solidarités

Salle Laroque

Paris – 4 octobre 2006

Les discriminations. En quoi les élus sont-ils concernés et de quels appuis ont-ils besoin ?

- *Pierre Bourguignon, député, maire de Sotteville-lès-Rouen, président de Ville et Banlieue*
- *Dominique Dubois, directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Ancsec)*

Les discriminations. Que sait-on de la situation dans les fonctions publiques ?

- *Olivier Noël, sociologue, chercheur à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iscra)*

Pourquoi et comment les élus s'engagent-ils ?

Comment en faire une politique partagée par tous les élus de la collectivité ?

- *Jean-François Barnier, maire du Chambon-Feugerolles, président du Sivo de la vallée de l'Ondaine*
- *Pierre Cohen, député, maire de Ramonville-Saint-Agne*
- *Malika Ghazzale, conseillère municipale de Toul, déléguée à la jeunesse et la mixité culturelle*
- *Françoise Sönnichsen, maire adjointe de Garges-lès-Gonesse*
- *Gérard Laborier, maire de Marsannay-la-Côte, vice-président de la CA du Grand Dijon*
- *Daniel Maciejasz, maire de Libercourt, conseiller général, vice-président de la CA d'Hénin-Carvin*

Projection de *Manque de peau*

en présence du réalisateur, Abdel Ryan Houari

Intervention d'Azouz Begag, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances

La gestion de la diversité dans le recrutement et la carrière au sein des collectivités territoriales

- *Damien Carême, maire de Grande-Synthe, conseiller régional du Nord-Pas-de-Calais*
- *Edmond Hervé, ancien ministre, maire de Rennes, président de l'Institut des Villes*
- *Mathieu Klein, vice-président du Conseil général de Meurthe-et-Moselle*
- *Dominique Lefebvre, maire de Cergy, président de la CA de Cergy-Pontoise*
- *Alexandre Kosak, chargé de la mission Égalité à la Ville de Lyon*

La prévention et la lutte contre les discriminations raciales dans les politiques conduites par les collectivités territoriales

- *Gilles Catoire, maire de Clichy-la-Garenne*
- *Georges Cavallier, IGPC, auteur du rapport du CNH sur les discriminations au logement*
- *Naïma Charai, conseillère régionale d'Aquitaine*
- *Charles Scibetta, 1^{er} maire-adjoint de Carros, conseiller communautaire à la CC les Coteaux d'Azur*

Les débats de la journée ont été animés par Arnaud Dehedin, Nadia Hamache et Murielle Maffessoli , du Réseau Ressources pour l’Egalité des Chances (RECI)

Le discutant de la journée est Olivier Noël, sociologue à l’ISCRA

Les discriminations.

En quoi les élus sont-ils concernés et de quels appuis ont-ils besoin ?

Intervenants :

- *Pierre Bourguignon, député, maire de Sotteville-lès-Rouen, président de Ville et banlieue*
- *Dominique Dubois, directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Ancsec)*

Pierre Bourguignon, député, maire de Sotteville-lès-Rouen, président de Ville et Banlieue

Permettez-moi tout d'abord de me réjouir de vous voir réunis si nombreux ce matin, pour traiter d'un un sujet un peu « tabou », dont on ne fait pas tous les jours le thème d'un colloque d'élus. Nous nous y voyons confortés, à Ville et Banlieue, dans notre persévérance en la matière.

En effet, le 8 décembre dernier, nous avons organisé à Lormont, dans l'agglomération bordelaise, une première rencontre sur « la lutte contre les discriminations ethno-raciales devant l'emploi et la formation ». Une réunion conçue avec la délégation Aquitaine du CNFPT.

Je me réjouis aussi que nous ayons pu monter cette manifestation avec la toute jeune Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, dont je voudrais remercier chaleureusement le directeur général et les équipes techniques. J'y vois la confirmation de l'engagement résolu de l'Etat contre les discriminations. Engagement indispensable, j'aurai l'occasion d'y revenir tout à l'heure.

Auparavant, j'aimerais revenir brièvement sur les raisons d'une telle rencontre, et les motivations qui nous animent à Ville et Banlieue.

La première est d'ordre éthique. Les discriminations insultent l'idée même d'humanité puisque en privant de leurs droits imprescriptibles certains de nos semblables à partir de leur différence réelle ou supposée, elles les retranchent de l'espèce commune.

La deuxième raison est d'ordre politique. Parce que les discriminations constituent une véritable trahison de la démocratie par elle-même... Une démocratie continuant de jouer d'un côté l'air de la méritocratie ...et s'employant d'un autre à en exclure des centaines de milliers de personnes sur la base de stéréotypes illégitimes.

La troisième raison est d'ordre historique. Il était grand temps de nous mobiliser, parce que les émeutes d'il y a un an ne sont pas étrangères au sentiment d'injustice ressenti par toute une partie de notre jeunesse, celle que l'on continue d'appeler faute de pouvoir la voir autrement « issue de l'immigration ». Il est de notre devoir d'élus, et plus encore si nous sommes élus de ces villes-emblèmes de la « diversité » que sont les villes de banlieue, de

répondre au plus vite aux victimes des discriminations, qu'ils descendent des peuples que nous avons colonisés ou qu'ils appartiennent à d'autres.

La dernière raison est davantage d'opportunité et d'efficacité. En effet, alors que nous sommes entrés dans une période d'approfondissement de la décentralisation, et d'accélération des transferts de compétences de l'Etat aux collectivités locales - nous allons connaître le « choc démographique » et vivre aussi dans les collectivités, le départ à la retraite des générations issues du baby-boom. Puisque ce mouvement va nous obliger à renouveler dans des proportions inédites nos équipes, nous devons pouvoir le faire selon des modes d'action renouvelés, remettant en cause les processus discriminatoires, qu'il s'agisse de recrutements, de gestion des personnels ou des formations, ou de management des carrières... C'est là le fond même de ce qui va nous occuper aujourd'hui.

Mais pourquoi nous être focalisés sur la fonction publique en général et les collectivités en particulier ? Seraient-elles, contre toute attente, plus discriminatoires, que le secteur privé ? Je laisserai les experts qui vont intervenir, répondre à cette question au cours de la journée. Je sais simplement que, pour être très encadrée au plan juridique, la fonction publique n'est pas à l'abri des discriminations.

Par ailleurs, il me semble que l'enjeu de notre rencontre est triple :

d'abord, bien sûr, il s'agit de protéger les personnes : de mieux accueillir les victimes, de mieux prévenir les faits de discrimination.

Ensuite, il s'agit pour nous de rendre plus vertueuse notre administration locale qui attire fortement les jeunes de toutes origines.

Enfin, il s'agit d'avoir une administration plus représentative et plus proche de nos populations. Commençons par l'administration publique locale, et nous serons mieux placés pour faire évoluer les mentalités et les faits face à l'emploi ou au logement.

J'entends certains collègues me dire que nous y travaillons depuis plus de 20 ans, à travers les contrats de ville, et avec des partenaires comme le Fasild qui nous accompagnent aujourd'hui...

S'agissant de la politique de la ville, les études montrent que les derniers contrats de ville ont travaillé davantage sur l'intégration socio-culturelle, la citoyenneté, la lutte contre le racisme plus que sur la lutte contre les discriminations proprement dites

Elle nous apprennent que le débat local est peu développé sur cette question, les initiatives politiques individuelles, pas toujours affichées, et les actions innovantes peu nombreuses.

Enfin, que les pouvoirs publics (Etat comme collectivités) identifient mal le problème, connaissent assez peu les processus à l'œuvre et ne disposent pas des données clés sur le sujet... d'où une faible mobilisation collective.

Il nous fallait donc nous rencontrer publiquement sur cette question pour amorcer une dynamique parmi les collectivités, avec quelques-unes des leçons acquises mais encore des questions.

Qu'en est-il donc de la réalité des discriminations dans les fonctions publiques, et notamment dans la fonction publique territoriale ? Nous aurons besoin des données-clés en la matière pour dépasser le stade de la simple présomption...

Qu'en est-il, surtout, de l'action des élus et des dispositifs montés par les collectivités, dans le cadre des plans de lutte contre les discriminations, et aussi hors de ces sites pilotes. Mesdames et messieurs les élus, dites-nous ce que vous avez mis en place dans vos communes, ce que sont vos attentes et celles de vos populations.

Enfin - la question ne pourra être éludée car c'est celle de l'action elle-même – jusqu'où aller dans l'innovation : « l'action pour la diversité » constitue-t-elle une approche efficace et suffisante ? Faut-il aller jusqu'à faire bouger le cadre républicain qui est le nôtre et déroger au principe de non considération des origines dans les modes recrutement et de fonctionnement des administrations ? Je rappelle qu'aucune disposition du droit français n'autorise cette prise en compte de par de l'article 2 de notre constitution... Ou ne serait-il pas plus sage de nous en tenir à une action positive ciblant les ZUS, les quartiers et les jeunes des quartiers ? Les conventions ZEP de Sciences-Po, qui ont fait école depuis leur mise en place, ne permettent-elles pas de faire progresser l'égalité des chances réelle en donnant leur chance, à mérites égaux, à ceux que le jeu des discriminations avait éliminés, découragés ou dissuadés ?...

Que les débats d'aujourd'hui nous permettent de clarifier nos positions, et d'avancer dans la mobilisation concertée des collectivités.

Que nous puissions à partir de là, conformément à l'esprit de la loi de cohésion sociale et à la mise en place de l'ANCSEC, travailler localement de façon plus globale sur l'ensemble de nos territoires de vie, communes, agglomérations...

Que nous réussissions à mobiliser les autres partenaires et institutions. Enfin, que l'Etat nous donne les moyens intellectuels, techniques, institutionnels et financiers... pour développer les actions nécessaires au plus près des publics et des personnes concernés. Qu'il organise à son niveau la campagne d'information et de sensibilisation indispensable et nous prendrons toute notre part au débat et à l'action.

Nous avons devant nous un important chantier. En vous réitérant ces mots de bienvenue, je vous souhaite bon travail à toutes et à tous. Et vous remercie de votre attention.

Dominique Dubois, directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Ancsec)

Je voudrais, à mon tour, saluer chacune et chacun d'entre vous, l'ensemble des responsables élus, administratifs, associatifs, les services également, notamment les services du Fasild, qui ont préparé, avec l'association Ville et Banlieue, cette journée qui succède à un séminaire tenu à Lormont il y a quelques mois, et qui précède d'autres initiatives, notamment la signature d'une convention avec le Centre national de formation de la Fonction publique territoriale pour développer la formation aux enjeux et aux outils de la lutte contre les discriminations.

Je voudrais remercier toutes les collectivités qui participent à cette journée et qui se sont engagées dans cette politique de lutte contre les discriminations ; il s'agit d'une politique publique très récente, pour laquelle les différentes institutions permettant de concevoir cette politique, de la mettre en œuvre ont, tout au plus, quelques mois ou quelques années d'existence.

Je rappelle que la Haute Autorité de lutte contre les discriminations a été créée en 2004, installée en 2005 ; que la Loi pour l'égalité des chances, qui renforce les pouvoirs de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations, date du 31 mars dernier ; que l'Agence pour la cohésion sociale est, elle-même, en cours d'installation et que même le Fas n'est devenu le Fasild que depuis quelques années; cette préoccupation et l'apparition de cette politique publique sont donc nouvelles.

Lorsque l'on parle de discriminations, au sens de la loi et au sens des responsabilités de la Halde, il y a différents types de discriminations en fonction du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, du nom, de l'adresse, etc.

En ce qui concerne l'Agence, nos travaux portent sur les aspects à la fois d'origine ethnique, de patronyme et, en même temps, d'adresse, notamment pour les quartiers de la politique de la ville dont les habitants peuvent être victimes de discriminations.

L'objectif de cette journée, tel qu'il apparaît dans la conception de son programme, est d'abord de réfléchir à l'engagement des responsables. Comment passe-t-on du déni du sujet à un moment où, considérant qu'il y a effectivement un enjeu, l'on s'engage pour trouver des solutions ? Comment facilite-t-on l'engagement des responsables politiques, mais aussi de l'ensemble des responsables publics ou privés d'une société ?

Vous avez souhaité évoquer aujourd'hui la responsabilité particulière du maire, mais aussi du responsable d'administration d'État, sur les phénomènes de discriminations qui peuvent exister en interne, au sein de sa structure, ainsi que les modifications à apporter éventuellement, aux règles que nous appliquons ; sans pour autant toucher à nos règles fondamentales, qui sont bonnes, parce que justement fondées sur la non-discrimination, mais sur la manière de les mettre en œuvre. Il s'agit donc de la responsabilité de l'employeur territorial

Troisième sujet pour les élus : sur le territoire d'une collectivité territoriale, d'une commune, d'une agglomération, comment peut-on améliorer la prise en compte, dans les différentes politiques publiques, du sujet de la lutte contre les discriminations ? Cela vaut, bien sûr, pour les politiques de l'emploi, mais également pour les politiques de l'accès au logement et certainement aussi pour d'autres domaines, tels l'accès aux loisirs.

Nous ne partons pas de rien. Nous pouvons – et aujourd'hui nous allons – échanger sur différentes expériences : les vôtres. Des expériences qui ont été retracées dans différents documents, notamment le bilan des Contrats de ville, un document élaboré également par la Délégation interministérielle à la ville – sur les différentes expériences menées dans plusieurs collectivités en France. Je crois que nous pouvons aussi, et que nous aurons à le faire, nous appuyer sur les travaux de la Halde, dont je vais dire un mot pour permettre de bien comprendre la distinction entre ce que fera l'Agence pour la cohésion sociale et ce que fait la Haute Autorité de lutte contre les discriminations.

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations traite de cas individuels de discrimination, pour lesquels elle peut proposer des médiations ou des sanctions qui sont présentées à l'autorité judiciaire pour validation ; c'est donc un domaine qui lui est propre. Elle en a un deuxième, qui est d'établir toute une série de recommandations sur la prise en compte de la lutte contre les discriminations et, donc, sur la mise en œuvre d'outils spécifiques pouvant nous intéresser. L'Agence pour la cohésion sociale travaillera avec la Halde pour promouvoir ces recommandations et faire en sorte que, par la formation, par la sensibilisation, par le financement d'actions, elles puissent être mises en œuvre concrètement sur le terrain.

À titre d'illustration, je voudrais dire que la réflexion engagée sur la diversité du recrutement dans les entreprises a, d'ores et déjà, donné lieu à des travaux et à des recommandations concrètes qui peuvent intéresser les collectivités publiques. Ces recommandations s'appuient sur les réponses des 140 plus grandes entreprises françaises à la question suivante : « Comment prenez-vous en compte les problèmes de discrimination et de diversité dans l'entreprise ? »

À partir des réponses de ces entreprises, il apparaît que peut être bâti un cadre qualitatif d'action. J'insiste sur ce terme de « cadre qualitatif d'action ». Nous savons que nos règles font que nous n'avons pas à compter selon la couleur de la peau. Mais nous pouvons avoir des règles et des indicateurs qualitatifs, des outils qui nous permettent de progresser sur le sujet de la diversité. D'abord, parce qu'une entreprise, une collectivité, peut adopter une charte d'objectifs de diversité ; c'est ce qui marque l'engagement des responsables. Ensuite, parce que ce débat peut être ouvert avec les partenaires sociaux, que ce soit au sein d'une entreprise ou au sein d'une collectivité. Au sein de nos organisations, une direction responsable, un chef de file de ces questions, peuvent être désignés pour travailler sur ces sujets, réaliser un diagnostic, pour savoir si nos pratiques sont exemptes ou non de discrimination ; lancer des plans de formation pour les dirigeants et les salariés ; nous pouvons donc mettre en place des outils concrets favorisant la diversité du recrutement.

Beaucoup d'exemples sont donnés ; je ne les reprendrai donc pas. Tous ne valent pas nécessairement pour les collectivités, compte tenu des règles d'accès à la Fonction publique territoriale. Quelques-unes de ces recommandations peuvent nous aider, par exemple, dans la préoccupation d'accès à l'emploi qu'un maire peut avoir pour l'ensemble des jeunes de sa ville, comme vous l'avez rappelé. Je pense par exemple à tout ce qui a trait aux forums de recrutement ouverts aux jeunes des quartiers qu'a pu mettre en place, par exemple, le Medef en Seine-Saint-Denis. Je pense à toutes les recommandations sur l'accueil des stagiaires, pour lequel nous savons bien que, dans nos collectivités, dans les services de l'État, dans les entreprises, ce sont souvent les enfants du personnel qui sont pris en priorité.

Sur le thème de l'égalité des chances, c'est-à-dire de la place de chacun dans la société, et sur le thème de la diversité, chacun ici, est bien convaincu que c'est une question éthique, une question politique, une question urgente – liée à la crise sociale que traverse notre pays –, une question d'efficacité et, en définitive, un atout pour notre pays, si nous savons faire en sorte qu'à tous les échelons de responsabilité, que ce soit dans le privé ou dans le public, notre société française soit à l'image de la diversité qui la compose.

Murielle Maffessoli, animatrice

Tout au long de la journée, et en particulier ce matin, je vais être chargée, d'une part, de l'optimisation des prises de parole des uns et des autres et, d'autre part, de l'articulation de la matinée.

Nous allons, au vu de ce que nos deux premiers intervenants ont évoqué, entrer tout de suite dans le vif du sujet, en proposant à Olivier Noël, qui a été amené à réaliser, en quelque sorte, un état des lieux de la situation sur les discriminations dans les fonctions publiques – vous avez un document, dans votre dossier de participant, qui rend compte beaucoup plus largement du travail qu'il a effectué avec sa collègue –, de nous retracer, en un quart d'heure, les grandes lignes qui nous permettront ensuite de pouvoir continuer à échanger ensemble.

Les discriminations. on de la situation dans les fonctions publiques ?

Que sait-

Olivier Noël, sociologue, chercheur à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iscra)

Je dispose d'un quart d'heure pour faire le point sur ce que l'on sait de la situation dans les fonctions publiques. Le premier élément c'est que nous savons très peu de choses sur cette question : un quart d'heure pourrait donc être suffisant. Tout d'abord, parce que c'est une question qui est récente, comme l'a souligné monsieur Dubois. Avant la communication en conseil des ministres, le 21 octobre 1998, par la ministre de l'emploi et de la solidarité, Martine Aubry, **cette question des discriminations était supposée ne pas exister en France.**

Sur cette question, les chercheurs ont finalement assez peu d'avance sur les décideurs publics, puisque les tout premiers travaux datent du début des années 90. Ils ont commencé à se déployer de manière assez importante au milieu des années 90 sur cette notion même de discrimination, qui n'était pas un cadre d'analyse constitué dans les sciences sociales. C'est un premier point.

Le premier rapport qui porte, précisément, sur les fonctions publiques est celui du Geld, le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, qui date de mars 2001 et qui amène le constat que 7 millions d'emplois sont fermés aux étrangers sans que, finalement, l'on puisse justifier, pour tous ces emplois, ce critère de nationalité. L'une des recommandations de ce rapport était qu'il fallait retenir, comme seul principe sur ce critère de nationalité, soit le principe qui concerne l'exercice de la souveraineté nationale, lié à l'emploi, soit la participation aux prérogatives de la puissance publique.

Ce premier rapport est véritablement constitutif de cette réflexion sur des discriminations, donc des inégalités de traitement fondées sur des critères illégaux et, de fait, illégitimes. Il va amener une réflexion de fond, en France, sur le fait que l'on peut discriminer sans le savoir et que point n'est besoin d'intentionnalité derrière tout acte discriminatoire.

Il y a eu peu de travaux sur la question des fonctions publiques, alors que beaucoup ont porté sur les entreprises privées ; sur ces dernières, ont été analysés les mécanismes et les systèmes discriminatoires liant une série d'acteurs, par des articulations entre des actions intentionnelles ou non, qui conduisaient à des inégalités de traitement assez importantes.

Si l'on se penche plus précisément sur les travaux qui concernent les fonctions publiques, ceux-ci ne démarrent qu'en 2004. De ce fait, ceux que nous avons à notre disposition aujourd'hui et sur lesquels nous avons travaillé pour écrire cette note sont situés entre 2004 et 2006, dans un double contexte :

- d'une part, le contexte, souligné par monsieur Bourguignon, du départ à la retraite de nombreux fonctionnaires, et la nécessité de renouveler ces effectifs ;
- d'autre part, la substitution – point important à mon sens – du paradigme de la diversité et de l'égalité des chances, qui vient organiser la réflexion autour de ces travaux, à celui de la lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement – études menées entre 2001 et 2004.

Ce point est important car, en tant que scientifiques, nous avons besoin de travailler sur des constats, sur des notions qui sont suffisamment étayées ; or les travaux qui ont été conduits, pour la plupart, sur la mesure de la diversité sont finalement assez controversés et ce, pour

plusieurs raisons : la première est que la notion de diversité, dans les travaux que nous avons étudiés, est trop floue. En effet, l'on ne sait pas si l'on parle précisément de diversité sociale ou de diversité ethnique, ce qui fait une différence assez considérable : s'il s'agit de diversité sociale, l'on produit, à terme, une politique sociale, alors que s'il est question de diversité ethnique, l'on réfléchit aux conditions de mise en œuvre d'une politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations. Ces travaux expriment donc cette tension assez forte entre les chercheurs qui œuvrent sur ces questions.

Le second élément est que cette politique de diversité a des objectifs qui, eux-mêmes, sont diversifiés :

1. l'exemplarité de la Fonction publique ;
2. la démocratisation de la Fonction publique ;
3. la représentativité de la Fonction publique.

Les chercheurs ne s'accordent pas sur ces objectifs ou certains, notamment ceux qui se réfèrent au droit public, considèrent que ces objectifs sont irrecevables d'un point de vue légal, puisqu'il n'appartient pas à la Fonction publique d'accomplir l'ensemble de ces objectifs et que la Fonction publique est avant tout au service de l'intérêt général.

Ces enjeux s'apparentent donc plus à des enjeux de politique qu'à des enjeux de connaissance. C'est sur la question de la mesure que l'on touche davantage au cœur des enjeux qui datent. Cette question nous amène à travailler l'interrogation suivante : « Faut-il ou non construire les catégories ethniques ? » Le débat est assez ancien dans la démographie et dans la sociologie. Beaucoup de chercheurs qui investiguent ces questions aujourd'hui s'accordent à dire que l'autorisation récente de la Cnil est une avancée en termes de production de connaissances. Et il est indubitable que, sans production de connaissances quantitatives sur ces questions-là, nous ne disposons pas d'éléments suffisamment étayés, pour pouvoir produire une politique en conséquence.

La question qui s'ensuit, et qui est également posée par les chercheurs, est : « Faut-il ou non changer d'outil statistique ? » C'est une question qui reste aussi en débat, mais ce sont les chercheurs qui la posent alors qu'elle sera plutôt tranchée dans le champ politique.

Au-delà de tous ces débats, qui montrent bien la fragilité des premiers travaux sur ces questions, qui sont extrêmement récents, à la fois peu nombreux et assez peu étayés sur les concepts et les enjeux qu'ils soulèvent, ce que disent les chercheurs qui ont travaillé sur ces questions est que :

- 1° les Français d'origine étrangère sont sous-représentés dans les emplois de la Fonction publique ;
- 2° le secteur public, visiblement, ne fait pas mieux en la matière que le secteur privé ;
- 3° les Français d'origine étrangère occupent plus souvent des emplois de catégorie C, plus souvent des emplois précaires et des emplois de contractuels et, plus souvent aussi, des emplois aidés. Y compris lorsqu'ils sont présents, ils occupent davantage des emplois de non titulaires que des emplois de titulaires.

Ce sont là les éléments factuels qui sont mis au débat. Ils sont encore fragiles pour l'instant, car les quelques chercheurs qui travaillent sur ces données sont en désaccord sur les résultats, et sur le champ même de la recherche.

Ce que l'on peut dire de manière complémentaire, c'est tout ce que l'on ne sait pas. C'est-à-dire que ce que l'on sait sur la Fonction publique est davantage en creux ; ce sont toutes les connaissances qu'il faudrait aujourd'hui produire. Le premier point que nous avons souligné dans cette note est la faiblesse, en nombre, des travaux de nature quantitative, qui mériteraient, aujourd'hui, d'être démultipliés pour avoir des données qui soient beaucoup plus étayées.

Le deuxième point est l'absence de travaux de nature qualitative : le fait que les modalités de sélection, pour entrer dans la Fonction publique, soient très encadrées par la loi, ne nous donne aucune indication sur des mécanismes de discrimination qui pourraient être d'ordre systémique. Nous pouvons l'observer dans les travaux qui ont été conduits sur le service public de l'emploi. Rien ne laissait penser qu'il puisse y avoir des pratiques de coproduction de la discrimination dans le service public de l'emploi. Cela a pourtant donné lieu à un grand programme Equal qui a été porté par le Fasild, qui s'appelait Espere, c'est-à-dire « Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité ». Cela montrait que ce principe d'égalité ne pouvait plus être assuré par des agents du service public, non en raison de leur mauvaise volonté ou de leur volonté de ne pas le faire, mais parce qu'ils n'y parvenaient plus. La question mériterait donc d'être posée dans le champ de la Fonction publique, pour étudier l'éventualité de mécanismes discriminatoires systémiques ou indirects. Cela me paraît important.

Le troisième point réside dans la faiblesse du nombre de travaux qui portent sur la question de la discrimination en général, mais aussi sur les emplois dans la Fonction publique, sur la façon dont les personnes aujourd'hui potentiellement discriminées perçoivent les politiques qui sont mises en œuvre. Là encore, la quasi-absence de travaux est également avérée. Nous avons des travaux très exploratoires, très expérimentaux. J'ai eu notamment l'occasion de conduire un travail à partir d'une mission locale, à Rennes, en partant de l'hypothèse suivante : « Est-ce que les jeunes qui fréquentent notre mission locale se sentent ou non discriminés ? » Au final, cette enquête montre que plus de 40 % des jeunes qui fréquentent la mission locale se considèrent comme victimes de discrimination. Je crois que l'on ne peut pas rester indifférent à ce type de données. Cela ne signifie pas que les personnes qui se sentent victimes de discrimination le sont effectivement ; mais lorsqu'elles vont rechercher un emploi, y compris dans la Fonction publique, elles auront en tête l'idée qu'elles risquent d'être victimes de discrimination ; de ce fait, leur démarche pour entrer ou non dans la Fonction publique s'en trouve conditionnée. Sur ce point, les travaux, en tout cas sur la Fonction publique, sont quasi inexistantes. Il existe quelques éléments, mais qui prennent un caractère anecdotique, notamment les travaux conduits par une équipe de Nantes, le Gers, et qui montrent assez bien que les personnes, même lorsqu'elles sont rentrées dans la Fonction publique, peuvent se percevoir comme discriminées en particulier dans la promotion, l'affectation à des postes à responsabilités. Dans ces entretiens, beaucoup de personnes parlent du fameux « plafond de verre » : elles sentent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que d'autres personnes appartenant à la même institution.

Voilà, tiré à grands traits, l'état des lieux, dans lequel il apparaît que les hypothèses de départ sont encore à étayer et que les concepts sur lesquels nous travaillons mériteraient d'être clarifiés. Nous sentons bien qu'il y a un glissement, avec trois paradigmes qui sont juxtaposés : le paradigme de l'intégration, qui a fonctionné jusqu'en 1998-2001, le paradigme de la lutte contre la discrimination, qui a organisé à la fois la connaissance et les modalités

d'action publique jusqu'en 2004, et le paradigme émergent de la diversité et de l'égalité des chances, plus récent, qui organise à la fois la connaissance et l'action publique.

Tout cela mériterait d'être éclairci pour que nous sachions de quoi nous parlons. Nous avons besoin, aujourd'hui, de faire ce point pour pouvoir travailler de manière plus conséquente au niveau de la connaissance.

Murielle Maffessoli

Je vous propose de réserver vos questions éventuelles relatives à l'intervention d'Olivier Noël pour le temps d'échange que nous aurons à la suite de la première table ronde, en fin de matinée. Abordons tout de suite les actions à engager par les élus.

Olivier Noël disait à l'instant que nous avons des manques par rapport à la question de la Fonction publique. Ce qui est réel est qu'un certain nombre de collectivités, un certain nombre d'élus se sont engagés en dépit de ces manques. C'est-à-dire que l'on n'a pas attendu que l'échange soit clos et que les concepts soient stabilisés pour agir, parce qu'il y avait une réalité à laquelle les uns et les autres étaient confrontés.

1^{re} table ronde

Pourquoi et comment les élus s'engagent-ils ? Comment en faire une politique partagée par tous les élus de la collectivité ?

Intervenants :

- *Jean-François Barnier, maire du Chambon-Feugerolles, président du Sivo de la vallée de l'Ondaine*
- *Pierre Cohen, député, maire de Ramonville-Saint-Agne*
- *Malika Ghazzale, conseillère municipale de Toul, déléguée à la jeunesse et la mixité culturelle*
- *Françoise Sönnichsen, maire adjointe de Garges-lès-Gonesse*
- *Gérard Laborier, maire de Marsannay-la-Côte, vice-président de la CA du Grand Dijon*
- *Daniel Maciejasz, maire de Libercourt, conseiller général, vice-président de la CA Hénin-Carvin*

Animatrice : *Murielle Maffessoli*

Murielle Maffessoli

La règle du jeu est de faire relativement court, de faire valoir ce que vous avez pu mettre en œuvre ainsi que les limites, afin d'avancer sur cette question. Nous sommes en effet à la fois dans l'échange d'expériences et dans la volonté de pouvoir identifier les points forts et les points faibles, le but étant de déterminer le type d'outils à élaborer.

Je vais faire une petite approche rapide relative à l'engagement des élus et à la manière dont une politique portée par un élu peut être partagée par une collectivité au sens large du terme, puisque c'est l'enjeu de cette table ronde.

La première chose que l'on constate sur la question de l'engagement des élus est qu'il peut prendre des formes différentes et que, selon les formes prises, les modalités de mise en œuvre des actions vont également être différentes.

Ainsi, un certain nombre d'entre vous avez été amenés à agir, notamment au niveau de votre collectivité ou de votre intercommunalité, en réponse à l'interpellation des élus. C'est de cet enjeu que le député Pierre Cohen nous entretiendra.

Pierre Cohen interviendra tout à l'heure sur la manière dont il a lancé des forums citoyens à partir de l'interpellation d'un certain nombre d'habitants et de constats qu'il faisait.

Pour d'autres élus, l'engagement est d'abord parti de convictions personnelles, d'une confrontation à un certain nombre de questions ou peut-être, parfois, de positionnements militants qui, derrière les manques, ont été moteurs.

Je propose à Malika Ghazzale, qui représente la ville de Toul, de nous dire comment, à partir de son propre positionnement, un engagement a été pris et également comment, face à un certain nombre de difficultés, elle a dû contourner les choses pour pouvoir engager non pas une réflexion sur la lutte contre les discriminations, mais un enjeu autour de la mixité, davantage porteur.

Pour en revenir à l'expérience de Malika Ghazzale, la manière dont les collectivités vont aborder la question va aussi avoir des impacts sur les actions mises en œuvre. Olivier Noël évoquait précédemment ces trois concepts qui nous concernent, aujourd'hui, quand on travaille sur la question de la lutte contre les discriminations : le démarrage, qui s'est fait

autour des questions d'intégration, cette évolution vers la lutte contre les discriminations et cette concomitance, parfois, aujourd'hui, de la question de l'égalité des chances. Le travail réalisé au niveau des collectivités montre bien ces trois niveaux qui, parfois, s'imbriquent. En y associant aussi l'enjeu de citoyenneté, porté par un certain nombre d'entre vous comme un élément fort pour pouvoir bouger sur ces questions de lutte contre les discriminations. Je crois que le mode d'approche est intéressant, parce que l'on voit bien que, selon les contextes locaux, ce n'est pas le même levier que l'on doit pouvoir travailler, même si, *in fine* – et vous le dites tous, vous, les élus –, la véritable motivation est celle d'un traitement égalitaire des personnes et d'un respect républicain.

Ceci fait la transition avec un autre niveau : l'engagement des élus a un sens au niveau du contenu mais aussi dans le mode d'intervention de l' élu. Sur ce point, l'on peut relever des positionnements différents. L'on peut être dans une logique de coordination, d'articulation des actions ; à cet égard, Jean-François Barnier, maire du Chambon-Feugerolles, président du Syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine, nous rendra compte de la manière dont il a pu travailler sur cette question, à partir de sa propre expérience. Il a par ailleurs été moteur en raison de sollicitations de terrain. Françoise Sönnichsen, maire adjointe de Garges-lès-Gonesse, exposera comment elle s'est plutôt positionnée dans une logique de coordination et de mobilisation générale des acteurs, où elle s'est engagée depuis 2001.

Un dernier élément nous paraît important : c'est la question de la communication, dont nous croyons qu'elle se limite à rendre compte des actions. Mais dans le domaine qui nous est propre, celui de la lutte contre les discriminations, cela dépasse largement cette notion. Parler de la lutte contre les discriminations, c'est aussi agir pour la lutte contre les discriminations, parce que c'est affirmer un principe ; et la question de la communication est un élément central. Cette question de la communication recouvre celle de l'engagement de la collectivité : la lutte contre les discriminations est-elle portée par un élu ou par l'ensemble des élus ? C'est souvent l'initiative d'un élu qui se sent plus concerné, constat du reste globalement partagé par les techniciens.

Mais comment fait-on ce pari de passer d'un élu à une collectivité ? Deux expériences illustreront, parfois en positif, parfois négatif, la difficulté de mettre en place les choses ou d'aborder cette question : celles de Gérard Laborier, maire de Marsannay-la-Côte et vice-président de la Communauté d'agglomération du Grand Dijon, et celle de Daniel Maciejasz, maire de Libercourt, conseiller général et vice-président de la Communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin.

Pour entrer tout de suite dans le vif du sujet, je cède la parole à Pierre Cohen, sachant que le pari est de broser les grandes lignes de force en cinq minutes.

Pierre Cohen, député, maire de Ramonville-Saint-Agne

Je suis désolé d'être arrivé en retard et de ne pas être imprégné de la discussion en cours, sujet extrêmement important. Je passe d'un domaine à un autre très rapidement et j'espère ne pas être en dehors du climat qui est le vôtre depuis ce matin.

En quelques mots, l'expérience à laquelle j'ai été confronté m'a paru extrêmement intéressante. Autour de mon mandat de député, il existe, depuis 1997, un comité citoyen qui essaie de réfléchir, de manière assez constructive, d'abord, dans la mesure où étant socialiste,

donc dans la majorité de 1997 à 2002, tout un travail de préparation était à faire par rapport aux projets de loi et donc à toutes les dynamiques qui pouvaient exister sur le plan national. Cette réflexion s'est avérée un peu plus compliquée dans l'opposition, mais notre volonté est d'aller dans une démarche citoyenne, c'est-à-dire de faire passer un travail et une réflexion dans la circonscription auprès des associations, auprès des citoyens intéressés sur les thématiques, donc des groupes de travail, avec la mise en place d'un forum annuel.

Le sujet prévu pour ce forum annuel a été complètement modifié suite aux événements de novembre de l'année dernière. En effet, avec Pierre Bourguignon et un certain nombre d'autres, très impliqués dans la politique de la ville d'une manière générale et en particulier sur un quartier de ma circonscription, en grande difficulté – nous sommes depuis de nombreuses années acteurs de la politique de la ville –, un point nous a semblé important, même si, malheureusement, cela n'a pas duré. Parmi les réflexions qui ont été menées sur les événements de novembre, ce point, sur lequel j'étais très sensibilisé, émergeait dans le débat général : la prise de conscience citoyenne du poids de la discrimination, par rapport à tous les autres facteurs – ceux des quartiers, de l'emploi, etc. Cette notion émergente, qui fait que notre pays a un grave problème, complètement ancré dans le fonctionnement de la République, est la notion de discrimination. Nous avons donc voulu réfléchir sur ce thème, et nous avons invité Christiane Taubira qui a une expérience et une forte réflexion sur les luttes contre les discriminations.

L'engouement suscité par ce forum citoyen et ce que cela a engendré nous a semblé extrêmement fort. Il a tout d'abord clairement énoncé que dans notre pays, il y a un certain nombre de valeurs qui, petit à petit, grignotent et rongent notre société comme un cancer. L'aspect visible est bien sûr le racisme, avec un panel de lois et de cadres législatifs et juridiques qui permettent de lutter contre lui. Mais là où se pose le débat, c'est qu'il nous a semblé que cette notion de discrimination est quelque chose de beaucoup plus complexe et répandu, qui commence vraiment à imprégner pratiquement tous les modes de fonctionnement et même d'agissement d'une grande partie de la population.

Sans obligatoirement faire la même lutte – mais pourquoi pas ? – et le même travail que ce qui est entrepris contre le racisme, il y a à se poser de manière lucide et à bien faire comprendre que cette notion de discrimination commence à être dans une valeur ambiante, presque normalisée. C'est très visible dans les endroits où l'on sait qu'il y a de la discrimination, en particulier le domaine économique et celui de l'emploi et, également par rapport au logement ; c'est également perceptible dans l'accès au loisir, où un certain nombre d'actions ont été menées, notamment dans les boîtes de nuit.

Mais la notion de discrimination est peut-être beaucoup plus répandue ; il y a, certes, un grand débat sur le devenir de la République, et un certain nombre d'associations portent accusation sur elle. Mais il faut aussi se dire que les fonctionnements mêmes de la République amènent des comportements de discrimination.

En particulier, l'on peut se poser la question sur l'école, sur l'embauche et en particulier les embauches auxquelles nous, élus, procédons dans le cadre des collectivités territoriales avec, consciemment ou inconsciemment, cette notion-là. Il y a donc réellement matière à travailler, à mettre à plat, à travers un certain nombre d'actions. Lors de ce forum citoyen, j'ai été, par exemple, complètement convaincu de la pertinence du CV anonyme, alors que j'y étais complètement opposé. Je pense que l'ambition que nous devons avoir sur les actions à mener doit être très forte ; nous aurons peut être l'occasion d'y revenir. Cette ambition peut être

nichée dans tous les domaines de la vie quotidienne, en particulier du côté des décideurs, les élus étant, peut-être, ceux qui peuvent être déterminants dans cette culture à reconstruire

Murielle Maffessoli

Nous avons vu comment, à travers l'action que vous avez engagée, à travers ce forum citoyen, en partant des discussions et des débats avec un certain nombre d'acteurs, les élus peuvent prendre en compte cette question.

Malika Ghazzale, vous été amenée à engager une démarche qui a porté d'une certaine manière.

Malika Ghazzale, conseillère municipale de Toul, déléguée à la jeunesse et à la mixité culturelle

Je suis conseillère municipale « de base » à Toul ; c'est une petite ville d'environ 18 000 habitants dans laquelle, nous essayons de faire notre possible, en tout cas avec les moyens qui nous sont impartis. Du fait de mon prénom à consonance maghrébine, l'engagement est une évidence pour moi ; il est antérieur à mon mandat et a commencé par le militantisme. Lorsque l'on m'a proposé de faire partie de l'équipe municipale, qui s'appelle « Toul, cité solidaire », j'ai dit : « pourquoi pas ? » Il est vrai que je me suis toujours intéressée à cette question parce qu'à Toul, nous avons un gros souci : le logement. Le quartier que je mets en exergue, celui de la Croix-de-Metz, est divisé en deux ; il y a une rue que l'on appelle « la frontière » entre le haut et le bas, entre ce que l'on pourrait appeler les pauvres et les plus aisés – je ne dirai pas « riches », parce que ce n'est pas vrai : c'est un quartier bourgeois. Je vis depuis mon plus jeune âge dans ce quartier et j'y habite encore, par choix, alors que d'autres subissent plutôt. Lorsque l'on en a les moyens, il est possible de partir. Mais il se trouve qu'au sein de l'OPHLM, ils ne voyaient pas les choses de la sorte. Lorsque nous avons été élus, la première chose que nous avons faite a été de remanier le conseil d'administration et, avec de nombreux élus, nous avons agi contre les discriminations par rapport au logement. Cela n'a pas été chose facile parce que nous nous étions heurtés aux administratifs, qui ne pensaient pas du tout de la même manière.

Aujourd'hui, après de six ans de mandat, c'est un peu entré dans les mentalités, sachant que l'on peut être issu d'un quartier populaire et faire le choix d'aller vivre ailleurs, parce que l'on en a les moyens, l'envie ou le souhait d'avoir une meilleure qualité de vie.

Nous n'avons pas parlé de discrimination parce que c'est un mot qui fait peur à tout le monde, aux partenaires..., notamment dans le cadre de l'emploi, où nous avons voulu trouver un écho auprès de l'ANPE et de la mission locale. Cela n'a pas toujours été évident parce que l'on nous disait : « Discrimination raciale ? Non, pas chez nous... » Nous avons donc fait le choix d'employer le terme de « mixité », parce que c'est un mot qui ne fait pas peur et qu'il est plus valorisant de dire que l'on prône la mixité sociale, la mixité culturelle. Nous avons donc agi un peu insidieusement sur les mentalités dans tout ce qui est loisirs, en créant des loisirs mixtes, en mélangeant les cinq quartiers de Toul.

De la même manière, s'agissant de la garde d'enfants, les gens de la Croix-de-Metz peuvent mettre leur enfant en ville car la prestation y est réputée, à tort, comme plus performante... C'est ancré dans les mentalités, alors que ce n'est pas forcément vrai. Mais nous avons décidé de laisser faire pour répondre à ces a priori. Nous favorisons la mixité entre les quartiers, les

échanges, et peut-être qu'en faisant en sorte que les gens se côtoient, nous luttons, insidieusement, quelque part contre le racisme et les a priori que l'on peut avoir.

De par mes origines maghrébines, comme je l'ai signalé tout à l'heure en aparté, c'est quelque chose qui m'a toujours interpellée. Non parce que je l'ai subi : j'ai eu la chance de faire partie de la génération un peu intermédiaire, qui fait le grand écart entre deux cultures. Je le fais très bien. J'assume mes origines marocaines, j'assume le fait d'être pleinement française et je vis ma citoyenneté comme j'en ai envie, comme je le veux et surtout, comme je le décide.

Ce qui, en revanche, me fait peur, c'est la génération à venir. En effet, je suis travailleuse sociale à la protection judiciaire ; je vois des jeunes qui sont un peu désaxés. Ils sont français, mais on leur renvoie l'image de qu'ils ne sont pas si français que cela : de par leur prénom, de par leur couleur, de par leurs origines, en quelque sorte. Au quotidien, c'est quelque chose qui nous touche vraiment.

Certes, il est plus facile d'agir dans le cadre du logement, parce que les personnes viennent nous voir, et que cela a touché tous les élus. Alors que pour la discrimination raciale, les gens n'osent pas dire ; ou ne savent pas : ils ne connaissent pas forcément leurs droits. Il me semble nécessaire, pour en avoir longuement discuté avec Murielle Maffessoli, que les pouvoirs publics, le gouvernement adoptent une position claire et ferme. Alors, peut-être que les administrations publiques suivront car, sur le terrain, nous avons du mal à faire en sorte qu'elles soient mobilisées sur le sujet et travaillent réellement avec nous. Certes, nous pouvons mener des actions, mais c'est plus valorisant lorsque l'on travaille avec les acteurs concernés.

Murielle Maffessoli

Cette présentation montre comment, à partir d'une préoccupation et d'une situation locale, les choses s'articulent : il a fallu contourner des réticences. Inversement, dans le cas de Jean-François Barnier, ce sont des sollicitations au niveau des professionnels de l'emploi, entre autres, qui ont permis le travail et l'engagement de la collectivité. Pouvez-vous nous en retracer les grandes lignes et nous dire comment cet engagement a pris forme ?

Jean-François Barnier, maire du Chambon-Feugerolles, président du Sivo de la vallée de l'Ondaine

La vallée de l'Ondaine est contiguë à l'agglomération stéphanoise ; c'est donc un territoire riche d'un lourd passé industriel et minier, qui compte aujourd'hui à peu près 12 % de la population issue de l'immigration. Et la proportion serait beaucoup plus élevée si l'on prenait en compte l'immigration polonaise des années 25.

Quel était le rôle du syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine, dont je suis le président, dans le Contrat de ville qui a été signé en 2000 ? L'intégration des populations issues de l'immigration a été inscrite dans les objectifs prioritaires de la politique de la ville. Elle est bien en place dans ce Contrat de ville. Souvent, l'intégration est notée comme étant l'une des fonctions du contrat de ville, mais pour nous, cela a été l'une des priorités, parce que la situation l'impose. Il est vrai que généralement, quand il y a des contrats de ville, la situation l'impose toujours. Encore faut-il avoir la volonté de le faire.

Dans le prolongement de la démarche de coordination des dispositifs linguistiques entreprise sur notre territoire, en 2001, j'ai souhaité qu'un vaste travail lié aux discriminations puisse être mené ; non seulement en mettant en œuvre un plan d'action opérationnel – ce qui était nécessaire –, mais également en nous associant au plan départemental de lutte contre les discriminations. Cette liaison, notamment avec la Halde, nouvellement créée, me paraît essentielle ; le directeur général, monsieur Dubois, le soulignait tout à l'heure.

Ce plan d'action local, décliné, dans un premier temps, autour de plusieurs journées de sensibilisation – parce qu'il faut sensibiliser –, a permis de créer, dans notre vallée de l'Ondaine, une dynamique de réseau – c'est l'essaimage nécessaire – regroupant les acteurs socio-économiques et institutionnels. La mise en place progressive de ces liaisons me semble importante.

Ce réseau, que je pourrais, modestement, qualifier de « groupe ressource », piloté par l'équipe du Contrat de ville et par le Plie, a choisi comme axe de réflexion des actions de discrimination dans l'accès à l'emploi et au logement. Nous aurions, certes, pu suivre d'autres pistes, mais à chaque jour suffit sa peine... Nous avons voulu cibler ces deux champs de discrimination.

La problématique des discriminations raciales dans l'emploi était l'objet d'un atelier rencontre avec le CR-DSU, le Centre de ressources et d'échanges pour le développement social & urbain, en mars 2005 car, en tant que maire d'une ville qui compte un quartier en Zone urbaine sensible et avec un contrat Anru que j'ai signé le mois dernier, il me semblait nécessaire de traiter cette question en toute objectivité – parce que, là aussi, il faut faire preuve, d'abord, d'objectivité. C'est un terme qui est nécessaire dans la mise en place de quoi que ce soit dans ce domaine-là.

De plus, un diagnostic réalisé entre 1999 et 2004 a montré qu'une partie de la population de l'Ondaine était confrontée à des comportements discriminatoires, comme c'est souvent le cas, malheureusement, dans le cadre d'une recherche d'emploi ou de stage car, même la recherche de stage peut, parfois, être discriminante.

Cette réflexion a abouti à la création d'une pochette qui est distribuée largement auprès de la population, et notamment dans les centres sociaux, dans tous les lieux de rencontre, pôles de services ou autres. Je vous en ai donné un petit exemplaire, qui sera remis à jour. Élise Gardaine, chef de projet, pourra prendre les commandes, si j'ose dire, puisque c'est en cours de réimpression. Cette mallette a été diffusée de manière pédagogique, pour que les acteurs puissent se l'approprier. Avant de parler de lutte contre les discriminations, il est important, en tant qu'élu local, de sensibiliser les publics concernés. En effet les discriminations sont souvent à double sens. Malheureusement, lorsque l'on est confronté à des difficultés, l'on se rend compte que la discrimination n'est pas en sens unique, et que parfois, il y a des retours qui pour, simplistes qu'ils soient, n'en existent pas moins.

Je suis très attaché à une démarche partenariale, parce que l'on respecte ainsi tous les individus, quelles que soient leur origine ou leur choix de vie. Nous avons mis en place des groupes de réflexion ciblée avec, notamment, les professionnels de l'insertion, les travailleurs sociaux – nombreux dans cette salle – qui sont les interfaces des différents publics, les directeurs de ressources humaines – ce qui est plus difficile – et des entreprises privées, à travers le club d'entreprises. Je crois d'ailleurs que nous sommes un exemple, puisque dans

le département de la Loire, le club local des entreprises de l'Ondaine est signataire, avec la Copec, d'un contrat pour l'embauche non discriminante. Ce n'est pas facile, parce qu'il y a des entreprises discriminantes, et qui le resteront, à moins que la loi ne leur fasse véritablement obligation... Mais à vouloir attendre tout le monde au quai de la gare, le train risque de partir sans personne ; autant, donc, prendre ce train avec les personnes qui le veulent bien et partager, ensemble, un parcours.

Participent également aux groupes de réflexion ciblée les collectivités territoriales. Lors de la table ronde du mois de mars, que nous avons tenue en présence du garde des Sceaux, Pascal Clément, qui est également président du Conseil général de la Loire, je l'avais un peu « ébouriffé » en disant que l'État est souvent le premier discriminateur à l'embauche, puisqu'il faut être de nationalité française pour devenir titulaire de la Fonction publique et que les choses n'ont toujours pas évolué, il faut le rappeler. Lorsque l'on donne des leçons, il faut savoir les retenir à tous les niveaux.

Je ne veux pas être trop long mais je signale qu'une soirée à thème : « Témoignages et d'échanges autour de la discrimination à l'embauche », est organisée la semaine prochaine sur le territoire ; certes, cela n'a rien à voir avec le débat d'aujourd'hui.

En conclusion, si j'ose dire, provisoire : il y a ceux qui en parlent beaucoup et ceux qui agissent, plus modestement, dans leur secteur. C'est à eux que je m'adresse, parce qu'il n'est pas toujours simple, à quelque niveau que nous soyons, d'agir sur le territoire et d'essayer de faire comprendre que la discrimination est un fléau, qu'il faut combattre courageusement et humblement. Il ne faut pas toujours prendre des exemples, mais faire confiance à la sagesse populaire, et les choses s'améliorent, même si beaucoup de travail reste à faire. Ceux qui sont discriminés sont demandeurs, bien sûr mais, comme le disait fort justement monsieur Cohen, je crois également que nous, les élus, devons être déterminants dans l'action pour agir contre toutes les discriminations.

Murielle Maffessoli

Ce sur quoi vous avez terminé me permet de rappeler qu'aujourd'hui, nous sommes amenés à présenter des actions d'élus qui ont eu la détermination et le courage d'agir dans ce domaine. **Il s'agit d'une démarche et une action publique relativement récentes.** Notre souci n'est pas ici celui de l'exemplarité, mais celui de travailler sur les illustrations des actions de chacun et d'avancer ensemble dans cette logique-là.

S'agissant de la notion de partenariat, puisque vous avez pu en construire un, vous avez mis en avant l'importance de la cohérence d'intervention et les articulations.

C'est aussi l'un des éléments mis en avant par Françoise Sönnichsen, qui dit la chose suivante : « *Nous avons engagé une certaine démarche ; aujourd'hui, sur notre territoire, des démarches se multiplient. C'est une bonne chose, mais il y a tout de même des risques.* » Pourriez-vous vous en expliquer ?

Françoise Sönnichsen, maire adjointe de Garges-lès-Gonesse

Je vais vous faire, en bref, le constat de ce que nous avons fait à Garges-lès-Gonesse. Élué depuis 2001, je suis un produit du privé, puisque j'ai fait ma carrière dans le transport

international : nous avons une entreprise personnelle, avec mon mari, et pendant des décennies, nous avons accueilli des stagiaires, dans le cadre de leur formation. C'est pour cette raison que je me suis dit qu'il y avait peut-être des idées à donner à certains institutionnels et que je me suis engagée, considérant que l'emploi est le levier social important, qu'il est l'ascenseur social, la reconnaissance de l'être humain.

J'ai donc adhéré tout de suite à l'idée, d'abord, de participer au comité de pilotage qui s'était créé sur Garges en 2001, et d'essayer de donner des impulsions, à différents niveaux, chez les partenaires concernés, qu'ils soient les institutionnels de l'emploi, le monde associatif, les entrepreneurs ou les demandeurs d'emploi. Au cours des années, nous avons bien avancé. Nous nous sommes également rapprochés du pôle départemental et, après avoir fait quelques tables rondes, nous nous sommes dit qu'il fallait peut-être commencer par le début. Nous avons donc fait un petit guide, très synthétique, qui s'appelle *Lutter contre les discriminations* et qui a diffusé à 500 exemplaires. Il est très intéressant parce qu'il donne bien l'argumentaire, qu'il fournit des pistes aussi bien pour les jeunes qui se sentiraient discriminés que pour les chefs d'entreprise qui pourraient discriminer. Nous avons également organisé des petits déjeuners thématiques avec les entrepreneurs.

Dans un autre domaine, nous avons, dans le cadre de la Quinzaine de la citoyenneté, programmé la projection de trois films avec des débats. En suivi de cela, nous avons pris en compte la problématique de la recherche des stages des jeunes Gargeois, et nous avons initié la visite en entreprise. Il y a eu, également sur le thème de la discrimination, un échange entre l'Éducation nationale, les élèves et des chefs d'entreprise qui recevaient ces jeunes.

Dans le monde du public, nous avons engagé une formation des agents d'accueil et nous avons sollicité les institutionnels de l'emploi, mais également la Poste et les banques, pour qu'ils se joignent à nous, de telle façon que les agents qui reçoivent du public aient la bonne approche au niveau de la réception et de la perception des personnes qu'ils ont en face d'eux, pour lesquelles l'on doit disposer des bons ingrédients, car chaque personne est respectable en soi.

Nous allons également élaborer une charte et un protocole avec les entreprises. Cela sera d'ailleurs annoncé lors de la réunion mensuelle de Garges-France-Entreprises. Une bourse des stages va être mise au point, afin de donner la possibilité aux Gargeois d'évoluer dans leur cursus scolaire et également, peut-être, pour la recherche d'un premier emploi.

C'est là tout ce que nous avons fait depuis 2001. Pour moi, qui suis un produit du privé, cela me paraît un peu une éternité. Aujourd'hui, l'on discute encore de la discrimination, l'on recherche des diagnostics pour certaines villes, l'on recherche des pistes... Et nous, à Garges-lès-Gonesse, chemin faisant, nous nous sommes dit qu'il fallait absolument entrer dans l'action, qu'il fallait se fixer des objectifs, qu'il fallait les atteindre. Bien sûr, nous n'avalons pas tout d'un seul coup, mais nous instituons des partenariats avec le monde de l'entreprise, qui est concerné, les associations, les demandeurs d'emploi, les pouvoirs publics, etc.

À ce jour, j'ai l'impression que nous avons bien avancé ; j'en suis très satisfaite parce que le sujet me passionne. J'espère que notre petite expérience pourra vous servir et vous guider à travers le fascicule à diffuser parmi vous.

Murielle Maffessoli

Le fait que vous nous montriez le guide permet de faire un point particulier : nous avons observé, à travers les discussions, ce souci d'information et de sensibilisation, qui prend la forme, soit de temps d'échanges, de rencontre etc., soit la mise à disposition d'outils comme celui-ci. Nous pourrions nous interroger tout à l'heure, dans le débat, sur les besoins en termes d'outils qu'il faudrait mettre en synergie, puisque vous l'évoquez.

Vous relevez également, un peu en défaut, la temporalité différente, en disant que vous avez déjà l'impression d'être lancés, alors que d'autres parlent encore de diagnostic. Cependant, il faut respecter les temps des uns et des autres. Mais comment permettre à chacun de tirer parti de l'expérience des autres ? Il ne s'agit pas, en effet, de coller une expérience sur une ville, mais plutôt de donner les éléments et d'en tirer un certain nombre d'enjeux. Des rencontres comme celle d'aujourd'hui permettent le débat, au-delà de la table ronde, d'ailleurs.

Un enjeu fort, que nous avons observé à travers les expériences de chacun d'entre vous, est celui de votre investissement personnel.

Françoise Sönnichsen

Je ne suis pas toute seule : il y a dans la salle une collègue, Michèle Bréhier, qui s'est investie également. Nous avons eu également la chance d'avoir toute une équipe dynamique autour de nous, d'avoir aussi passé, par la suite, une convention avec le pôle départemental, qui nous a été d'un apport précieux. Je pense que c'est en mutualisant, en mobilisant un maximum de personnes à cette juste cause que l'on y arrivera ; l'on ne peut pas le faire en restant seul dans son coin, en dépit de sa bonne volonté et de son envie d'agir. Je crois que l'enjeu est essentiel.

En ce qui me concerne, ma carrière est derrière moi : je suis retraitée. Je me dis que l'avenir, ce sont nos jeunes. À Garges, il y a 62 ethnies. Certains pourraient penser que c'est un frein à certaines choses, mais ce n'est pas forcément le cas ; c'est aussi un enrichissement par des cultures différentes. À partir du moment où les gens respectent les lois françaises, je ne vois pas en quoi l'on devrait penser que c'est un obstacle.

Murielle Maffessoli

Vous dites que vous mutualisez, que vous n'êtes pas seule dans l'action. Ceci étant dit, nous savons que c'est l'un des problèmes de nombreuses collectivités où il faut passer de l'engagement d'un élu – ou de quelques élus – à une déclinaison au niveau de la collectivité. Cet après-midi, nous verrons des enjeux plus précis sur les actions à l'intérieur de la collectivité et notamment l'engagement dans le domaine des ressources humaines, mais j'aurais souhaité interpeller Gérard Laborier pour qu'il nous dise comment il envisage la façon dont l'on passe d'une mobilisation, d'une volonté de la collectivité sur un thème, à une possibilité de le prendre en charge collectivement.

Gérard Laborier, maire de Marsannay-la-Côte, vice-président de la Communauté d'agglomération du Grand Dijon

Je représente l'agglomération dijonnaise ; je suis président de la mission locale de l'arrondissement de Dijon depuis un certain nombre d'années.

L'équipe de la mission locale, les conseillers techniques m'ont fait part – ce n'est pas une nouveauté – de leurs difficultés, non seulement pour permettre à des jeunes issus de différents milieux – et nous pouvons être très larges sur ce sujet – de trouver de l'emploi - s'il ne s'agissait que de cela, nous aurions déjà avancé un peu – mais aussi de trouver simplement du stage, des possibilités d'entrer dans l'entreprise. Sur les différents quartiers que nous avons dans l'agglomération, nous avons des disparités importantes : certains sont à 10 % de chômage alors que d'autres sont à 20 % avec, en particulier, une forte demande de la part des jeunes. Il y a donc une difficulté majeure, liée aux origines diverses des uns et des autres, pour trouver leur place dans l'entreprise.

À partir de là, un travail d'action-formation a été mené avec le cabinet Geste sur l'ensemble des intermédiaires de l'emploi, c'est-à-dire, au-delà des trois missions locales du département, les intervenants du Plie, les intervenants de l'ANPE, les intervenants de différents organismes de formation, en liaison avec le Fasild, qui nous avait apporté sa contribution sur ce dossier.

Cette action-formation importante s'est déroulée pour 80 intervenants différents. Elle demandera cependant à être renouvelée parce que par définition, les gens qui interviennent dans ces domaines se renouvellent, évoluent : nous avons recruté dans le cadre de Civis l'an dernier, et ces personnels n'ont pas été intégrés dans cette formation ; il faudra donc la renouveler.

Derrière cela, la communauté d'agglomération a bien voulu, dans ce cadre-là, et sur ma sollicitation – dans la mesure où j'en assume la vice-présidence chargée de l'emploi des jeunes, et que j'ai donc une relation presque immédiate – intégrer cette dimension, qui était portée par la mission locale, dans le cadre d'un Plan territorial de lutte contre les discriminations.

Et j'oserai dire, par rapport à la question que vous me posez, qu'il n'y a pas eu de souci, à ce niveau, pour associer les élus quant à la décision de mettre en place de ce plan territorial porté par l'agglomération ; qu'il n'y a pas eu non plus de difficulté au niveau du groupe d'élus en ce qui concerne le ou les financements correspondants.

Mais ensuite, comment peut-on mobiliser, motiver les élus sur ce genre de dossier ?

Le plan territorial que nous avons mené partait sur deux pistes majeures. La première était de dire, puisqu'il s'agissait de la lutte en termes de travail, d'emploi, que nous avons deux catégories d'employeurs : des employeurs privés – comment faire en sorte de les associer à une telle démarche ? – et des employeurs publics.

J'avais tendance à croire que c'était plus facile pour les deuxièmes que pour les premiers. En effet, pour les premiers, lorsque nous les avons sollicités en nous appuyant sur la Charte de la diversité, nous avons eu un retour un peu fulgurant de la part d'un des syndicats patronaux, qui nous avait fait valoir que la discrimination n'existait pas dans ces entreprises et que c'était une invention... Je ne qualifierai pas ce dont nous étions traités, les uns et les

autres, et je n'insisterai pas sur ce sujet. Et puis, au fil du temps, en faisant en sorte d'aller à la rencontre d'un certain nombre d'employeurs et de responsables des ressources humaines, les anciens chefs du personnel, puisque nous nous appuyons sur l'ANDCP, nous avons pu mettre en place un travail avec cet organisme, en liaison avec des personnels des ressources humaines, avec des consultants, dont Alain Gavand, qui a largement écrit sur ce sujet, pour traiter de la nécessité de la diversité dans l'entreprise. Certes, des élus étaient présents, parce qu'ils étaient conviés à une soirée débat et ils y prenaient un réel intérêt en termes de communication et de connaissances.

Mais au-delà, la difficulté majeure que nous rencontrons est tout de même celle de l'employeur public, qu'il s'agisse des collectivités, parce qu'après tout, la mobilisation d'un élu local est, d'abord, de dire qu'il est employeur ou, en tout cas, qu'il participe à des recrutements de personnel. Quel rôle a-t-il dans ce recrutement de personnel ? Quelle implication donne-t-il ? Comment est-il en capacité de convaincre ses collègues, ses services, car c'est quelquefois nécessaire, qu'il faut, à un certain moment, ouvrir plus grande la porte du recrutement que l'on peut faire ?

L'autre volet, qu'il ne faudrait pas négliger, et les représentant de l'État, présents ou pas, prendront en compte mon propos, est de dire que nous nous heurtons, sinon à une certaine réticence, du moins à un soutien très modeste de la part des services de l'État.

Tant au niveau du préfet, que j'ai alerté sur ce sujet, que de son secrétaire général, la première réponse que nous obtenons est : « *Mais monsieur le président – ou monsieur le maire, cela dépend de la situation dans laquelle je me trouve –, rappelez-vous qu'il faut être de nationalité française pour être recruté comme fonctionnaire.* » Sur ce point, l'on a tendance à dire qu'il y a bon nombre de Français, d'origines diverses, qui sont quand même français et qu'il serait peut être intéressant de revoir le sujet. Si l'on s'appuie sur la loi, lorsque l'on est français, on est français, quand bien même l'on est de couleur différente. Il y aurait peut-être à réfléchir sans, forcément, remettre en cause ladite loi sur d'autres contrats. Il existe en effet d'autres contrats, qui sont temporaires, plus ou moins importants, mais ce sont des contrats qui ont quand même leur importance dans certaines fonctions. Quantité de chargés de mission sont sous contrat. L'on pourrait très bien, pour les postes de chargés de mission, ouvrir sur la possibilité de recrutements qui, après, pourraient déborder sur autre chose, pour peu qu'on le veuille bien. Mais, il y a une certaine mise en attente, de la part des services de l'État, au-delà des collectivités.

Pour l'avenir, tous ces éléments ont, effectivement, été intégrés dans le Contrat de ville, sous l'angle de la Charte de la cohésion sociale que nous avons signée, dans laquelle, la notion de discrimination était notée. Nous avons mis en place des chartes de cohésion, dans le cadre de la commande publique, en imposant les luttes contre l'exclusion, en leur faisant valoir la nécessité d'avoir un plan de recrutement dans le cadre de leurs interventions. Mais comment intégrer cela dans ce qui va remplacer les Contrats de ville, c'est-à-dire les Cucs, les Contrats urbains de cohésion sociale, ou dans ce qui va remplacer les Contrats de plan État – Région, c'est-à-dire les Contrats de projets ?

Est-on sur un positionnement spécifique ? Fera-t-on de la lutte contre les discriminations une action particulière, spécifique, sur laquelle des élus seront engagés ? Ou sera-t-on sur un positionnement plus transversal où l'on intègre la discrimination dans différents dossiers, mais sans véritablement en faire un dossier spécifique ? Là est bien la difficulté.

Les élus donnent-ils l'impression de connaître tout cela, de ne pas voir la nécessité de faire autre chose que du transversal ? J'ai plus qu'un doute sur ce sujet. Craignent-ils la lourdeur de l'intervention, en pensant aller à l'attaque d'une véritable montagne sans avoir les outils, les moyens, les possibilités de le faire ? Pour pousser plus loin – parce que de temps en temps, il faut poser cette préoccupation –, compte tenu parfois de difficultés que l'on peut rencontrer localement, une autre crainte est celle de s'engager dans ce genre de débat par rapport à tel ou tel quartier, par rapport à telle ou telle population, compte tenu de contextes un peu difficiles que l'on peut avoir, parfois, sur nos quartiers.

Murielle Maffessoli

Il est donc également important de dénoncer les limites et les « risques » de l'action. Nous verrons dans le débat, comment d'autres collectivités tentent de répondre à cette question de l'intégration dans les Cucs. Je proposerai, pour terminer notre tour de table que Daniel Maciejasz nous dise comment cela se passe au niveau de sa commune et de l'agglomération Hénin-Carvin, dans ce même domaine : quelle mobilisation des élus avez-vous pu mettre en place ? Quelles difficultés ou réticences avez-vous rencontrées ? Peut-être cela fonctionne-t-il mieux ?

Daniel Maciejasz, maire de Libercourt, conseiller général, vice-président de la Communauté d'agglomération Hénin-Carvin

Je viens du Pas-de-Calais, au nord de la France, terre d'immigration par excellence ; je suis moi-même d'origine polonaise, mon père était polonais, mon grand-père était hongrois et je suis marié à une Française dont les parents sont belges. J'ai parfois du mal à m'y retrouver moi-même. Cet aparté pour rappeler, plus sérieusement, que le Pas-de-Calais était une terre d'immigration parce que c'était le pays des mines, du textile et de la métallurgie. J'emploie l'imparfait, puisque les mines sont fermées, le textile est parti en Chine et Metaleurop vient de partir en Amérique du Sud en nous laissant une friche industrielle sur laquelle nous travaillons encore.

Lorsque j'ai été élu, en 1995, soit il y a plus d'une dizaine d'années, l'on parlait surtout d'exclusion. J'ai été élu dans ma ville parce que les exclusions, dues à une progression formidable du chômage, suite à la fermeture des principales industries, étaient telles que des discriminations avaient commencé à naître. Auparavant, nous ne parlions pas de discriminations, cela n'existait pas ; il y avait suffisamment de travail pour tout le monde.

Ce phénomène des discriminations est donc apparu à partir de 1995, sans pour autant que l'on communique dessus depuis dix ans : cela n'existe pas. D'ailleurs, un diagnostic territorial, effectué il y a 6 mois, fait apparaître le constat que l'on ne voulait pas reconnaître l'existence de discriminations sur le territoire : c'est le sentiment qu'ont la plupart des gens, sauf, bien entendu, ceux qui se sentent discriminés – et ils sont nombreux.

La communication pour lutter contre les discriminations, je l'ai prise comme cheval de bataille. C'est le rôle du maire. Le meilleur moyen de lutter et de communiquer contre les discriminations est que le maire s'investisse sur le terrain et mette en place une politique permettant d'afficher clairement les moyens qu'il met en œuvre pour lutter contre les discriminations. Nous en parlions récemment avec mes collègues : il s'agit de lutter dans le

domaine de la recherche de travail, de l'accès au logement, bien que ce ne soit pas toujours facile.

Cependant, contrairement à d'autres villes de la région parisienne, c'est un peu plus facile dans le Pas-de-Calais, car nous avons un habitat tellement dégradé – je fais notamment allusion à l'habitat minier – qu'à l'heure actuelle, nous devons détruire les trois quarts de nos cités minières pour les remplacer par des constructions neuves. C'est là que le maire peut, s'il le désire, intervenir dans les domaines du peuplement, etc. Ma tâche, dans ce contexte, s'en trouve donc un peu facilitée mais, néanmoins, tous les maires ne le font pas. Il faut le reconnaître : une volonté de s'engager est nécessaire dans cette lutte contre les discriminations. Le maire doit être le premier, mais également ses adjoints.

Progressivement, en 1995, en 2002, nous sommes donc allés chercher des personnes jeunes, d'origine maghrébine, notamment, pour les solliciter. Au début, ce n'était pas chose aisée car, pour les filles par exemple, il nous était demandé l'accord de leurs parents ! Nous les avons faites venir sur nos listes, elles y sont aujourd'hui, et les meilleurs vecteurs de la communication, ce sont elles, qui vont sur le terrain et qui exposent clairement la politique qui va être mise en place par l'équipe municipale élue.

Cela reste néanmoins difficile pour nous, car les résultats en termes de lutte contre les discriminations, à mon sens, ne sont pas formidables. Nous avons des résultats par-ci par-là, quand un élu a voulu s'investir, mais à ma connaissance, ce n'est pas extraordinaire. Je crois donc qu'il faut continuer à valoriser l'action que mènent ces élus volontaires, et ils sont de plus en plus nombreux. Il faut valoriser cette action des élus qui s'engagent, qui signalent les cas de discriminations, des élus qui rendent publics les problèmes qu'ils rencontrent, des élus qui proposent des solutions surtout et les mettent en place.

Je pense aussi que, pour communiquer davantage sur cette lutte contre la discrimination menée par les élus, mais aussi par d'autres institutions, administrations et entreprises, l'on pourrait, peut-être, faire appel à des personnes-ressources qui auraient pour mission d'accompagner les jeunes diplômés sortant des écoles, qui ont de grandes difficultés à trouver un premier emploi.

J'ai moi-même eu la chance d'être accompagné, entre l'âge de 15 et 25 ans, par des personnes-ressources qui, sans savoir qu'elles l'étaient pour moi, sont venues me donner un petit coup de main au moment où il fallait, pour être présent là où il fallait, dans telle école, pour me guider dans mes choix, au niveau de mes études, pour me trouver un logement plus facilement, etc. Ces personnes m'ont, non seulement aidé, mais aussi permis de progresser. J'aimerais que ces personnes-ressources puissent un jour se mettre en place et prendre en main la destinée des jeunes qui veulent réussir.

Enfin, la communication doit passer par une communication institutionnelle, pour dire haut et fort que tout le monde veut s'engager dans cette lutte contre les discriminations : d'abord l'État, qui doit le dire davantage qu'il ne le fait pour l'instant. Mais il faut aussi en faire prendre conscience aux élus territoriaux. Les communautés d'agglomération sont un bon outil pour cela. Je crois en effet que la lutte contre les discriminations doit d'abord se faire à l'échelle d'un territoire – chez nous, ce sont 130 000 habitants. Mais la communication doit aussi être développée avec l'aide des entreprises et bien entendu, des administrations.

Murielle Maffessoli

Ces interventions nous ont permis de balayer beaucoup de choses en très peu de temps. Nous allons enfin pouvoir donner la parole à la salle. Auparavant, je voudrais laisser Olivier Noël nous livrer ses impressions.

Olivier Noël

Dans ce qui a été dit au cours de cette première table ronde, il me semble que l'un des obstacles à l'engagement des élus – mais pas uniquement – autour de cette question des discriminations est **la confusion assez fréquente qu'il y a entre les termes de racisme et de discrimination**. Tous deux ont une connotation morale extrêmement forte, bien que l'on soit sur deux finalités assez différentes : du côté du racisme, l'on est dans le registre des valeurs, des idéologies, du côté des discriminations, l'on est dans le registre des pratiques. Il est très important de dissocier les deux, parce que cela constitue un obstacle à l'engagement. En effet, l'on est souvent dans une approche morale de cette question.

Ce que disait Jean-François Barnier est très important, car travailler sur les discriminations, c'est travailler sur des processus objectifs qui, bien souvent, sont d'une grande banalité. Et, si l'on y regarde de près, chacun d'entre nous, s'il est dans une position d'avoir un pouvoir, qui n'est pas forcément un pouvoir très important, mais le pouvoir de choisir, de sélectionner un ou des individus, peut effectivement être amené à discriminer.

L'acte de discriminer, c'est prendre un CV, le mettre sous une pile ; c'est, dans l'affectation des logements, dire : « *J'aimerais que vous placiez Untel* », donc favoriser le placement d'une personne ; nous sommes là dans un acte discriminatoire dont l'intention n'est pas du tout répréhensible. Mais l'acte, lui, est discriminatoire.

Malika Ghazzale disait que la discrimination, cela fait peur et que, de ce fait, on lui a substitué une autre approche. Et il est vrai que le terme de discrimination est extrêmement connoté, ce qui constitue une limite à l'approche du travail sur la discrimination.

Dans les travaux que nous avons pu conduire à l'Iskra, nous avons montré qu'il pouvait y avoir des employeurs qui avaient des préjugés racistes et qui discriminaient, qu'il pouvait, également, y avoir des employeurs qui avaient des préjugés racistes mais qui ne discriminaient pas, notamment à l'embauche, et qui, finalement privilégiaient l'intérêt économique de leur entreprise ; leurs idées, leur manière de penser étaient donc déconnectées de leurs actes.

Mais la question la plus importante, qui doit vraiment nous amener à réfléchir parce qu'elle est grave, qu'elle est une question d'ampleur, qui touche au système de fonctionnement de notre société, est que les discriminations, à la fois systémiques et de type indirect, nous concernent tous. En effet, il y a une grande déconnexion entre l'intention initiale, qui serait fondée sur un préjugé ethnique ou racial, et l'acte discriminatoire qui, au final, est un acte d'une grande banalité, pouvant être commis par quelqu'un qui, au départ, ne partage pas l'intention initiale.

L'obstacle est très fort et l'on a souvent tendance à lui substituer une autre approche, lorsque l'on n'y parvient pas. Car travailler sur la discrimination, c'est travailler sur quelque chose qui, a priori, est négatif ; de fait, la première chose que l'on fait est de déplacer et de privilégier une approche positive en utilisant, en l'occurrence, le terme de « mixité

culturelle » ou de « diversité culturelle » pour substituer une approche à l'autre. Par rapport à la question de l'engagement, c'est un véritable obstacle. Le travail sur les termes mêmes est extrêmement important.

Murielle Maffessoli

Je propose à la salle d'intervenir ou bien pour demander des compléments d'explication par rapport à l'une ou l'autre présentation ou bien sur un point particulier qui a été soulevé, pour donner votre propre point de vue à partir de votre expérience ou de vos interrogations.

Yvon Plessard, cadre pédagogique au CNFPT, première couronne d'Île-de-France

Monsieur Barnier a parlé très rapidement d'un rôle significatif ou spécifique des travailleurs sociaux en la matière : j'aimerais quelques précisions à ce sujet.

Monsieur Laborier a évoqué un domaine qui me concerne particulièrement, celui de la formation. Quels sont les points essentiels du contenu de ces formations, et quel public d'agents a été formé dans ce cadre-là ?

Jean-François Barnier

S'agissant des travailleurs sociaux, il y a d'abord tous les chefs de projets des équipes de Mous, les équipes de Maîtrise d'œuvre urbaine et sociale, qui sont en pointe dans ce domaine. Mais je rajoute souvent, également, la discrimination de l'âge.

Le Syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine regroupe bien sûr le Plie, le Plan local d'insertion pour l'emploi : nous avons une action très forte dans ce domaine. Nous avons également une coopérative d'entreprises. Nous essayons, là aussi, à travers le réseau qui existe dans le syndicat, d'accentuer nos efforts sur ce thème. Nous logeons sous le même toit que le club local des entrepreneurs de l'Ondaine, qui mènent une action très forte et avec lesquels un engagement a été pris. L'on dépasse là la notion de travailleur social, mais le travail qu'effectuent les coordinatrices de Cleo, le Club des entrepreneurs de l'Ondaine, avec son président, s'apparente véritablement à un travail social.

Il y a ensuite tous les travailleurs sociaux, proprement dit, qui sont sur le terrain et qui, eux, sont véritablement confrontés à tous ces problèmes d'une façon quotidienne et font remonter à travers les différentes conférences que l'on peut faire, à travers les différentes rencontres des gens de terrain au niveau local et au niveau de l'épaisseur de l'ensemble du Contrat de ville. Avec les Cucs, ce Contrat de ville va être transféré au niveau de l'agglomération. Nous craignons un peu de perdre le travail effectué sur la vallée de l'Ondaine puisque, rattachés à l'agglomération stéphanoise, nous allons passer d'une échelle de 65 ou 70 000 habitants à une échelle de 400 000, avec la peur de perdre la proximité et l'efficacité que nous avons. Il faut être prudent lorsque l'on remonte des niveaux, car l'on peut perdre la proximité et les relais naturels que sont les travailleurs sociaux, au sens générique du terme.

Gérard Laborier

En ce qui concerne la partie formation-action adressée aux intermédiaires de l'emploi, il s'agissait, dans un premier temps, de les amener à une plus grande réflexion et sûrement à de meilleures connaissances, ne serait-ce que de vocabulaire. Le sociologue Olivier Noël observait tout à l'heure qu'il y a parfois confusion entre discrimination, racisme et autres approches. Il s'agissait donc d'être beaucoup plus précis :

- quant à l'action de personnes confrontées à des demandeurs, et entre autres, à de jeunes demandeurs qui leur font part de la discrimination dont ils font l'objet ou d'un employeur en face d'eux qui pose problème en termes de discrimination ;
- quant à la connaissance des termes ;
- quant à la façon de mener les actions. Il s'agissait d'aller au-delà de l'attitude consistant à pleurer avec le jeune qui est discriminé ou de la réaction – plus ou moins brutale – mettant en avant l'existence de lois applicables à la situation du jeune qui est discriminé.

J'ai essayé d'aller plus loin au niveau des acteurs en question pour mieux comprendre l'action de discrimination, pour mieux comprendre ensuite les modalités que l'on pouvait mettre en place, au niveau des différents partenaires, pour agir quand il y avait constatation de discrimination, et ne pas se contenter d'en avoir une information, une formation un peu large et presque simplement philosophique. L'objet de la formation est de miser davantage sur l'action.

Chahitelma Saadane, chargé de mission Égalité des chances à la mairie de Saint-Herblain, Loire-Atlantique, ancien marcheur de 1983 pour l'égalité et contre le racisme

Je préférerais que l'on parle d'égalité plutôt que de discrimination. Certains partenaires s'offusquent du terme de « discrimination », surtout lorsque l'on a un peu le teint basané. Ils sont offusqués car ils se sentent un peu mis en accusation. Ils s'en défendent : « nous, nous ne pratiquons pas... »

Mais le rapport de la Halde de 2005 fait surtout ressortir que 60 % des cas qu'elle a traités sont liés à l'origine ethnique ; il y a donc bien un caractère racial derrière, et ce mot de « discrimination » gêne un peu.

Par ailleurs, pour reprendre les propos de l'intervenant qui disait qu'il fallait être français pour entrer dans la Fonction publique, je ferai remarquer que dans la Fonction publique hospitalière, l'on n'hésite pas à utiliser des médecins d'origine différente.

Dominique Dubois

Avec une grande discrimination salariale, tout de même...

Chahitelma Saadane

Tout à fait ! J'en profite d'ailleurs pour vous appeler à adhérer à leur mouvement de révolte actuelle.

S'agissant de la Fonction publique, je voudrais évoquer les leviers d'action que peuvent avoir les collectivités territoriales. À Saint-Herblain, nous avons déjà mis en place une chose qui est à la portée de tous les élus, qui est dans leurs pouvoirs : les marchés publics. Les marchés publics de l'État, des collectivités, représentent 112 milliards d'€ par an... Un maire a tout à fait la possibilité d'inclure des clauses sociales qui stipulent que, si l'on veut avoir un marché, l'on doit recruter des Français – j'insiste sur le mot – issus de l'immigration. Français dont je fais partie : cela fait 55 ans que je suis né dans ce pays, à Saint-Étienne, justement, et je connais bien Chambon-Feugerolles... Et, également, la possibilité, à travers les ZFU, les Zones franches urbaines, d'intégrer un quota – je n'aime pas ce mot, mais puisqu'il faut en arriver là, il faut le dire – prévoyant que 30 % des emplois dans les ZFU soient réservés à des personnes habitants les quartiers. Ce que nous disent les employeurs – parce que les zones franches n'ont pas été une réussite dans les années passées, puisqu'elles datent de Delebarre...

La lutte contre les discriminations relève d'une volonté politique. L'on ne me fera pas croire autre chose. S'il y a une volonté politique derrière la municipalité ou derrière la collectivité de mettre en place des actions vraiment pertinentes en matière de lutte contre les discriminations, on peut le faire. Cela ne dépend que des politiques. Mais il faut également tenir compte du fait que, dans ces quartiers dits sensibles – je n'aime pas non plus ce terme –, près de 40 % des jeunes sont aujourd'hui sans qualification. Les collectivités territoriales, la Fonction publique, seraient bien inspirées, les premières, de recruter des jeunes dans cette situation, par exemple à travers les Pacte juniors.

Delphine Bouffenie, adjointe au maire de Nantes, déléguée à l'intégration et à la citoyenneté des personnes immigrées

Je vais commencer par une anecdote, qui a son intérêt : je m'appelle Bouffenie, c'est charentais depuis le XV^e siècle. Quand j'ai été élue à l'intégration et à la citoyenneté, l'on m'a demandé de quelle origine j'étais. C'est anecdotique, mais cela montre bien que l'on considère cette question, non pas comme une question de société et une question fondamentalement politique sur la manière dont nous vivons tous ensemble, mais comme une question qui concerne seulement une partie de la population, que l'on ne considère pas comme nous. Je le dis parce que cela rejoint la question de savoir si l'on fait de la lutte contre la discrimination ou si l'on fait de l'intégration des étrangers. Pour moi, ce n'est pas contradictoire : lorsque l'on est face à la discrimination, qu'elle ait un caractère moral ou pas, l'on est face à un fait qui nous concerne tous. Ce problème de discrimination ne se réglera que lorsque nous nous mettrons tous en situation de parler tranquillement de la présence des étrangers, d'envisager ce qu'est « être français », comment l'on vit ensemble et quelle cohésion l'on veut mettre en place.

La ville de Nantes, par exemple, a choisi d'instaurer une politique publique d'intégration qui touche tous les secteurs de la ville : l'éducation, l'action sociale, la culture, tous les secteurs de la ville... C'est une politique transversale, et c'est, à mon avis, la condition nécessaire pour la réussite. Parce que dès lors, l'on n'est plus dans une situation où l'on pallie au coup par coup des faits discriminatoires injustes et où l'on serait plus gentils que les autres en luttant contre les discriminations et en aidant ces « pauvres étrangers ». Mais l'on se met en situation d'agir concrètement sur la manière de vivre ensemble, ce qui me semble extrêmement important. Cela a également une valeur pédagogique, parce que porter une politique

publique qui parle des étrangers, des personnes d'origines étrangères, qui énonce qui ils sont, d'où ils arrivent et combien ils sont sur la ville est le seul moyen de construire des choses sur le long terme. C'est le moyen de dédramatiser et de décomplexer cette question de la discrimination, de l'amener de manière positive : l'on parle de notre volonté d'habiter ensemble et l'on ne met pas en accusation Untel ou Untel parce qu'il a discriminé.

Nous avons exploré un peu tous les domaines, à Nantes. Sur les questions d'emploi, par exemple, je considère qu'**il est vain de donner des leçons aux entreprises privées ; tant que nous ne sommes pas exemplaires dans le cadre de la Fonction publique**, je ne vois pas quelle en serait l'utilité.

À la ville de Nantes, il y a aussi des pratiques discriminatoires ; non en raison d'un rejet volontaire d'une catégorie de la population, mais parce que les pratiques discriminatoires, de fait, s'installent insidieusement ; comme c'est le cas à l'ANPE, comme c'est le cas ailleurs.

C'est le message que je voulais donner. Il a été dit que c'était compliqué pour les élus, qu'il n'y avait pas beaucoup de recherches, etc. Pour ma part, je dis que ce qui est déterminant, c'est la volonté politique... Nous avons tous sur nos villes, nos territoires, des associations qui travaillent depuis vingt, trente ans à des diagnostics sur la situation, aux leviers pour essayer de faire bouger les choses. Il faut nous appuyer là-dessus. Il faut faire des partenariats : pour ces politiques, il ne s'agit pas de tout créer, de tout faire *ex nihilo*. C'est souvent mettre en cohérence des choses qui existent, combler des manques quand il y en a, etc. Je dis cela parce que l'on a l'impression que les élus qui portent ces questions portent la croix. Effectivement, c'est compliqué, parce que c'est une question qui rapporte rarement des voix ; ce sont aussi des problèmes qui se posent.

Mais en même temps, ce n'est pas si compliqué que ça. Il existe par exemple au niveau international, européen, des coalitions de Villes. Nantes s'est engagée sur la Charte européenne des Villes contre le racisme, qui donne à une ville les moyens de faire des diagnostics, un plan d'action, d'être en contact avec d'autres villes... Et plus il y a de villes qui partent sur ces questions-là, moins ceux qui le font se sentent seuls. Il faut parler tranquillement avec la population de tous les habitants sur un territoire.

Parallèlement à la politique publique, nous avons mis en place un conseil nantais de la citoyenneté des étrangers. Il ne s'agit pas de demander aux étrangers leur avis sur les mêmes questions que les Nantais, mais dans un lieu à part. Il s'agit d'un endroit où l'on co-produit, avec les étrangers, la politique publique d'intégration, partant du principe qu'ils sont les mieux à même de nous dire ce qu'ils vivent, ce qu'ils subissent et comment y répondre.

Cela a un intérêt pour nous, parce que nous sommes dans la production de politiques publiques, donc dans la production d'actions ; mais cela a également un intérêt pour l'ensemble de la population, parce que la visibilité de ces minorités invisibles fait aussi que le débat avance tranquillement et fait son chemin dans l'ensemble de la population, dans le centre-ville, et pas uniquement dans les quartiers – l'on parle souvent des quartiers, lorsque l'on parle discrimination...

Nantes est une ville de faible immigration, avec 6 % d'étrangers : ville de l'Ouest, faible immigration, etc. Lorsque l'on interroge les Nantais sur la présence des étrangers, ils s'imaginent que les étrangers sont trois fois plus nombreux par rapport à la réalité. C'est la preuve que ce qui manque, ce sont le diagnostic, l'information, la pédagogie, le débat, qui ne doit jamais retomber. Le problème est que les débats sur les discriminations, l'intégration – il

y a des choses qui se font depuis très longtemps, il ne faut pas dire que cela commence juste – arrivent toujours après des crises et que, par conséquent, ils sont toujours mis dans des perspectives négatives.

Il a beaucoup été question de discriminations parce qu'il a beaucoup été question des problèmes d'émeutes dans les banlieues. Je pense qu'il ne faut pas prendre la question comme cela ; volontairement, je ne prononce pas le mot de « problème », parce que je ne pense pas que ce soit un problème, justement. Il y a des outils, il y a ce qu'il faut et plus nombreux nous serons à en parler, moins ce sera difficile à porter pour chacun.

Hassan Zeraoui, sociologue, chercheur au Lise, CNRS-Cnam

Je ne suis peut-être pas mieux placé que d'autres, mais j'ai une certaine expérience dans la mesure où j'ai été co-fondateur du Geld, et même rédacteur du projet. Je ne sais pas si vous avez entendu parler du Geld, le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations – tout le monde ne le sait peut-être pas.

Nous sommes passés de discours sur l'intégration à des discours sur les discriminations. Pendant longtemps, l'on a parlé d'intégration et, tout à coup, voilà qu'un autre discours se substitue : celui des discriminations. En effet, parmi les limites rencontrées par les politiques d'intégration, la question des discriminations est centrale : l'on a beau vouloir intégrer, l'on a beau vouloir prendre des mesures, l'on a beau vouloir avoir une volonté politique, d'ailleurs... Tant qu'il y avait de la discrimination, comment pouvait-on parler d'intégration ? J'ai souvent dénoncé ce discours sur l'intégration, qui est une sorte de discours pervers : à force d'insister sur l'intégration des AUTRES, l'accent est mis sur le fait qu'ils sont hors frontières, qu'ils ne sont pas comme nous... Alors que l'objectif des discours sur l'intégration est de rassembler, ils mettent à distance. D'autre part, les discours sur l'intégration ont produit un effet pervers terrible, parce qu'ils ont engendré des discours contraires, qui ont renforcé le racisme de type « petit Blanc ». Pourquoi ? Parce que les personnes qui s'estiment, à tort ou à raison, propriétaires de la nation, qui s'estiment donc françaises de souche, se disent qu'il n'y en a que pour les Arabes et pour les Noirs. Je vous invite à faire des enquêtes auprès des assistantes sociales des mairies : vous verrez que ce racisme de type « petit Blanc » existe vraiment et qu'il est l'un des effets pervers des discours sur l'intégration. J'avais beau le dire devant des élus, l'on me répondait : « Oui, c'est très bien... » Je pense qu'il faut en finir avec ce discours sur l'intégration pour parler de participation, pour parler d'actions en vue de vivre ensemble.

Il est vrai qu'il faut une volonté politique, je pense que c'est la première des choses, et que c'est très important. Mais la volonté politique elle-même ne suffit pas, parce qu'il y a un problème, dans ce pays : celui des mentalités et des représentations sociales, dont je n'ai pas entendu parler. En d'autres termes, vous avez beau avoir une volonté politique, vous avez beau vouloir mettre en œuvre des actions, tant que monsieur Dupont ou monsieur Durand considérera qu'il doit discriminer, il continuera à le faire.

D'où l'importance :

1. de la connaissance. Le premier problème, pour moi, est la connaissance et le diagnostic : savoir de quoi l'on parle. Vous savez que les discriminations sont à spectre large. De quel type de discrimination parle-t-on et de quel type de discriminés s'agit-il ? La politique

d'intégration a été victime de plusieurs choses : les objectifs n'ont pas été clairement définis ; le public n'a pas été ciblé ; il y a eu une multiplication des actions et des acteurs qui a abouti à un manque de cohésion de l'action publique. Il ne faudrait pas que la lutte contre les discriminations en arrive à la même impasse ; il faut donc un effort de connaissance, un effort de diagnostic.

2. de l'information, de la formation et de la sensibilisation des populations. Il faut parler d'inter-culturalité ; il faut parler de diversité. Non seulement il faut en parler, mais il faut la mettre en actes : il y a une action pédagogique à mener pour avancer dans la lutte contre les discriminations. Je pense que tous les acteurs sociaux ont une certaine responsabilité, à commencer par les élus locaux.
3. de la prévention. Il ne faut pas être dans un système où l'on met la France en procès... Intenter un procès au Français qui discriminent n'est pas la meilleure des méthodes. Il faut faire comprendre, faire réagir, sensibiliser...

S'il y a un problème de connaissance, s'il y a un problème d'information, de sensibilisation, de formation, il y a aussi un problème au niveau de la législation. Nous avons en France toute une série de mesures, de dispositifs, y compris constitutionnels, qui interdisent les pratiques discriminatoires. Mais entre le droit en théorie et le droit en pratique, permettez-moi de vous dire qu'il y a un océan – la Méditerranée, peut-être ? Le problème est là.

J'étais membre du Geld. Nous avons vu, avec le 114, comment les discriminés hésitaient à appeler. En effet, ce qui caractérise un peu les discriminés est qu'ils vivent un peu dans la honte, un peu dans l'impuissance, un peu dans une grande souffrance. Il y avait donc ceux qui n'appelaient pas. Il y avait ensuite ceux qui appelaient, mais qui étaient sélectionnés pour que l'on examine si leur demande pouvait être prise en compte ou pas. Enfin, s'ils étaient sélectionnés, leur demande était transmise au Parquet, où très peu de dossiers aboutissaient : classés sans suite.

Il y a donc non seulement cette question de l'application du droit, mais aussi celle du renforcement de la législation dans ce domaine. Car il faut aussi dissuader ceux qui discriminent, afin qu'ils ne discriminent plus. Merci.

Fabienne Messica, sociologue, Act consultants

Je voulais réagir sur la question de l'intégration et de la discrimination, notamment sur la question de la confusion des concepts. Je peux bien concevoir qu'employer certains mots plutôt que d'autres, peut être une ruse pour faire participer des gens qui sont un peu dans le déni des discriminations, mais c'est quand même un danger.

En effet, dans la question de l'intégration des étrangers, il y a la question des discriminations légales envers les étrangers, non européens en particulier, et il y a la question des discriminations illégales envers des personnes qui sont nées ici. Si vous confondez les concepts, vis-à-vis des gens qui sont nés ici, qui eux, se sentent intégrés – certes, ils se sentent discriminés, mais ils se sentent intégrés, et ils le sont : ils font partie de la société, ils vont à l'école comme tout le monde, etc. –, si vous leur dites que l'on va finalement traiter leurs problèmes comme ceux de quelqu'un qui est encore étranger, je crois que c'est extrêmement dangereux. Notre travail est souvent de revenir et de préciser tous ces concepts, lorsque l'on accompagne une ville. Cela peut constituer des erreurs stratégiques importantes.

Murielle Maffessoli

Les interventions respectives ont bien montré qu'il y avait ce souci des mots. Il s'agit maintenant de s'interroger sur la façon de le mettre en œuvre à chaque fois, en étant conscients que le choix effectué entraîne des répercussions en termes d'action.

Patrice Dupré, maire de Grand-Couronne, dans l'agglomération rouennaise, vice-président du Conseil régional de Haute-Normandie

J'avoue que je partage l'essentiel des interventions qui ont été faites, mais elles me paraissent un peu partielles. D'une part, parce que nous sommes allègrement passés de la situation dans les collectivités territoriales, très peu évoquée, à d'autres choses qui sont, certes, tout à fait importantes aussi. D'autre part, l'on a essayé d'en parler de manière globale, sans tenir compte, même si plusieurs l'ont évoquée, de la volonté politique ou de son absence... Je crois qu'il serait extrêmement dangereux de traiter ces questions-là de manière linéaire, en pensant qu'il n'y a qu'un État, qu'une solution, et qu'il y a une diversité de situation extrêmement importante.

Je m'en tiendrai simplement à deux points pour dire que tout ce qui est fait en matière d'actions est important – et je pense que dans ma commune, c'est le cas –, mais qu'il y a des besoins bien plus larges : l'égalité des chances, notamment, a été évoquée.

Il a été question d'éventuelles discriminations positives, des clauses dans les appels d'offres etc. Mais, les trois quarts du temps, tout cela mène à des situations précaires ou à la nécessité de mettre en place des clauses discriminatoires. Je sais, par exemple, que la couleur de peau vient parfois s'ajouter à la situation sociale ou à la pauvreté... Mais en même temps, agissons sur l'élévation des connaissances.

Nous parlions, tout à l'heure, du papy-boom et de la possibilité de faire accéder aux emplois publics, et à d'autres emplois, les gens qui sont dits d'origine différente – dont l'on s'aperçoit parfois, d'ailleurs, qu'ils sont de la même origine. Mais l'une des particularités du papy-boom et des remplacements, est que l'on va avoir besoin de gens très qualifiés, de très haut niveau. Peut-être que cela sera évoqué tout à l'heure. Mais prenons les listes d'aptitude des centres de gestion du CNFPT sur les rédacteurs et les attachés dans les collectivités territoriales et voyons, si l'on a la volonté politique d'agir, combien l'on trouve de personnes issues de ces rangs-là à qui l'on peut proposer une chance. Je vais vous donner un exemple : je cherche actuellement une ou un DRH, sans préjugés aucun ; parmi les vingt-sept candidatures dont je dispose, je n'ai pas de demande de quelqu'un qui n'ait pas la peau blanche.

Certes, avec des concours d'attachés, il y a des choses à faire : c'est diffusé dans la *Gazette des communes*, etc. Mais vous rendez-vous compte ? Vingt-sept demandes, pas une personne ! En « grattant », je crois qu'effectivement l'on va trouver. Quelqu'un va dire : « Moi, j'ai... », « Chez moi, il y en a », « Il y a une personne sur la liste d'aptitudes... » La question que je me pose est combien ils représentent en pourcentage, sur la liste d'aptitude des attachés ou des rédacteurs, par rapport aux besoins du papy-boom. L'on va s'apercevoir que la proportion est complètement marginale.

En plus, il y a un problème d'exemplarité. En effet, si ces personnes-là ne peuvent accéder aux postes à responsabilités, y compris dans nos collectivités territoriales, l'on se contentera d'avoir des éboueurs, des agents de service – ce qu'en général, lorsque l'on a la volonté politique de leur donner leur chance, l'on fait plutôt bien. Ce n'est pas le cas partout, mais chez ceux qui ont la volonté politique que cela réussisse, c'est plutôt bien fait.

Nous avons un autre exemple, sur la formation générale, celui des stages dans les collèges, stages dits obligatoires dans la scolarité. N'importe quel maire pourra vous dire combien d'enfants qui ne sont pas de peau blanche ou qui ne sont pas de quartiers favorisés viennent vous voir, désespérés, en vous disant : « Si la mairie ne me prend pas, je n'ai pas de stage... » Alors que l'on entend tous les jours les employeurs nous dire que la solution, c'est le travail en alternance, c'est la formation dans les entreprises.

Au-delà de tout ce qui a été évoqué, il y a un certain nombre de gestes législatifs de base pour favoriser l'égalité des chances et permettre aux gens d'accéder le mieux possible à l'excellence ou à une formation de base de qualité, qui devront être premiers dans notre démarche.

Abassia Hakem, conseillère régionale des Pays-de-la-Loire, élue à la ville de Nantes

J'interviens sur ce qu'a dit monsieur Maciejasz par rapport à la communication et à la représentativité politique des jeunes issus de l'immigration, et notamment des jeunes filles, que l'on est allé chercher pour les inscrire sur les listes.

Je me pose la question de savoir s'il n'est pas un peu dangereux de fonctionner comme cela. D'une part, cela limite, et d'autre part, c'est aussi une forme de discrimination de considérer que, dans la mesure où l'on est issu de l'immigration, l'on comprendra mieux les problèmes des gens issus de l'immigration. Cela revient à dire que parce que l'on est âgé, l'on comprend mieux les problèmes des personnes âgées et que parce que l'on est jeune, l'on comprend mieux ceux des jeunes... Je pense qu'il faut être prudent par rapport à ce type de raisonnement, pour éviter les dérapages. Certes, il est important que de plus en plus de jeunes issus de l'immigration paraissent dans nos listes municipales ou régionales ou même cantonales, mais qu'ils apparaissent sur des missions qui seraient dévolues à tout un chacun selon ses compétences et ses qualités.

François Beaujolin, consultant, cabinet Geste

Si j'interviens, ce n'est pas à la demande de Jocelyne Bac, comme c'était le cas pour Hassan Zeraoui, mais c'est tout de même lié. Il est rare de trouver dans des assemblées auxquelles l'on participe depuis quatre ou cinq ans et de manière très fréquente autant de personnes nouvelles. Je voudrais aussi parler du temps ; du temps dans la problématique de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Peut-être est-ce aussi parce que je vais bientôt « mettre mon casque dans le casier » que je voulais en parler.

J'ai deux petites anecdotes à vous raconter.

La première : quand j'étais directeur du Fas, il y a quinze ans, j'ai voulu mettre à l'ordre du jour le problème de la discrimination au conseil d'administration. Heureusement, nous avons des tutelles, au Fas et dans d'autres organisations, et elles m'ont expliqué que c'était

véritablement inacceptable de mettre un tel sujet à l'ordre du jour ; inconcevable ! Cela ne m'a pas empêché, cela n'a pas empêché le Fas, à l'époque, de financer les premières opérations avec des jeunes d'origine étrangère qui avaient des difficultés d'intégration. C'est pour vous dire qu'en quinze ans, il se passe quand même beaucoup de choses ; entre-temps, le Fas est devenu Fasild et ce sujet a émergé de manière réelle.

En tant qu'intervenant sur ce sujet depuis maintenant six ou sept ans, au sein de Geste, je voudrais dire que nous avons mis deux ans avant d'avoir notre premier chantier, entre 1998 et 2000 à peu près. Au début, nous étions un demi-poste à travailler là-dessus et que nous sommes aujourd'hui quatre équivalents temps plein.

Je veux dire que les choses avancent, mais aussi que c'est lent. Plusieurs intervenants l'ont évoqué. Il ne faut surtout pas que vous vous découragez, même si vous ne vous apercevez pas franchement que cela avance. Mais des choses avancent. Ne soyez pas trop ambitieux. Voilà aussi une recommandation que je voulais vous faire.

Paulette Fourcade, 1^{re} adjointe au maire à Lormont

J'aurais beaucoup de choses à dire, mais je me bornerais à deux ou trois remarques. Je suis complètement d'accord avec la personne qui vient de parler d'action, d'envie de vivre ensemble. Surtout, les discriminations, bien sûr, existent au niveau du logement, au niveau également du travail, au niveau de nos amis d'origine étrangère, mais touchent également beaucoup les femmes, sans travail, et les jeunes, y compris des jeunes d'origine française. Car dans nos villes où il y a 70 % de logements sociaux, je peux vous dire que les problèmes existent pour les étrangers, mais aussi pour toutes les populations. Dans nos villes, nous avons donc à nous investir énormément pour une population entière.

Il est grand temps qu'au niveau du gouvernement, l'on tienne compte de ces villes où 70 % de logements sociaux existent, alors que d'autres villes préfèrent payer les pénalités plutôt que de voir 20 % de logements sociaux exister. Tant que nous n'aurons pas fermes sur cette décision-là, les villes comme les nôtres souffriront.

Murielle Maffessoli

Merci. Je vous propose que les élus autour de la table puissent réagir aux propos qu'ils ont entendus s'ils le souhaitent.

Pierre Cohen

Les gens qui réfléchissent et qui veulent agir dans ce domaine doivent se mettre d'accord sur les avancées qui s'obtiennent au fur et à mesure du temps. J'adhère complètement au fait qu'il y ait un basculement, qui était nécessaire, fondamental, après toute la période de lutte pour l'intégration, que je ne renie pas parce que je considère qu'il y avait une volonté de valeurs, mais qui a obligatoirement montré ses limites, et qui a basculé maintenant sur une inversion des facteurs.

L'on ne peut plus continuer à montrer du doigt des gens qui, a priori, n'ont aucune raison de prouver une intégration, par rapport à ce qui s'est dispersé un peu partout et qui est le

facteur qui engendre les difficultés, les minorités et les ghettos ou certain nombre de choses, à savoir les gens qui discriminent.

Le racisme est quelque chose contre lequel il faut lutter. Mais – et c'est pour cela que je partage la synthèse qui a été faite tout à l'heure – si l'on arrive à faire en sorte que les gens qui discriminent alors qu'ils sont farouchement contre le racisme et qu'ils ne sont pas racistes en terme de valeurs qu'ils portent, si l'on arrive à faire en sorte qu'il y ait adéquation entre les gens qui discriminent, de manière volontaire ou même involontaire et inconsciente, comme c'est souvent le cas, et un noyau, contre lequel on peut lutter, de personnes qui sont racistes, ce serait, déjà, dans notre pays, un facteur extrêmement important, parce qu'on le retrouverait dans tous les domaines.

Ce qui est important et intéressant, maintenant, au niveau des élus, est de savoir comment cela se décline par rapport à des choses qui doivent être dans le détail en termes de propositions d'action. Il y a par exemple une proposition pour l'appel d'offres. Cela peut être alléchant, mais il faut savoir qu'il est absolument illégal de mettre, dans un appel d'offres, une disposition d'ordre social qui consiste à dire que les entreprises privées doivent embaucher un quota de Français d'origine. D'abord parce qu'en France, les entreprises privées n'ont pas la possibilité de faire une discrimination entre ceux qui ont la nationalité française et ceux qui ont une autre nationalité, pour les personnes qui sont en situation régulière dans notre pays. Ce n'est pas pour contrer ce qu'a dit monsieur, parce que personnellement, je partage complètement l'idée, par exemple, de mettre des dispositifs faisant que les personnes situées dans des territoires en difficulté aient un quota de 20, 30 ou 50 % ; cela veut dire qu'il peut y avoir, par des moyens légaux, la même réponse.

Si nous sommes, à peu près, d'accord sur ce constat, entrons maintenant dans le détail, car c'est là où nous deviendrons très efficaces.

Personnellement, je suis d'accord. Malheureusement, la loi sur le CPE, par l'application de l'article 49.3, nous a empêchés d'avoir un vrai débat sur la Halde, là où nous aurions pu aller vers un renforcement de la lutte contre les discriminations sur le plan juridique. Mais même si c'est un rendez-vous loupé, qui sera, obligatoirement, repris par la suite, je pense qu'il y a nécessité – et c'est aux plus déterminés d'entre nous de savoir comment faire – de proposer aux élus qui eux, le font inconsciemment – et même nous, car je pense qu'aucun d'entre nous ici ne peut affirmer n'avoir jamais eu un fonctionnement discriminant dans sa vie : ce n'est pas possible, c'est évident, c'est malheureusement dans la vie banalisée... – de pointer du doigt, en décortiquant et en ayant le courage de montrer comment, au moins au niveau des décideurs locaux et des décideurs du quotidien, il y a une sorte de remise en cause. Il y a de l'information, de la pédagogie, mais il y a aussi des choses qui interpellent ; c'est un travail qu'il faudrait faire et qui n'est pas simple. Je l'ai compris avec les CV anonymes, dont je disais au début qu'ils étaient complètement absurdes. Il faut savoir que vous – et ce sont des statistiques qui le prouvent –, vous avez un facteur discriminant, ne serait-ce que par le choix, même banalisé, du CV. Il y a là à trouver, à tous les niveaux, ces notions qui font que nous, en tant que décideurs locaux, heurtions, interpellions et changions nos cultures et nos pratiques.

Malika Ghazzale

Il n'est peut-être pas plus mal qu'il y ait un glissement entre intégration et discrimination. En qui me concerne, j'aimerais beaucoup que l'on m'explique le terme « intégrer » : qu'est-ce que cela veut dire ? Intégrer qui à quoi ? L'intégration renvoie à bien des choses. Il y a beaucoup de populations d'origine immigrée qui sont beaucoup plus intégrées que certaines familles françaises. En tant que travailleuse sociale, je me pose la question. En tout cas, cela me laisse interrogative.

Ensuite, il me semble qu'aucun des élus, ici, ne porte une croix : le temps de parole nous étant compté, nous avons simplement exprimé des limites, en essayant d'aller à l'essentiel. Il me semble que chaque élu dispose de divers réseaux, partenaires, notamment le Fasild, mais aussi des associations, pour promouvoir « l'Autre » dans ce qu'il a de différent, mais également dans ce qu'il a de similaire.

À Toul, nous avons, par exemple, détourné un peu la Journée nationale des quartiers, qui a lieu le 5 octobre, de manière à valoriser toutes les énergies positives qui existent sur le quartier de la Croix-de-Metz. C'est peut-être un peu absurde, mais cela permet de mettre en exergue certains jeunes, de mener des actions positives, de faire découvrir les cultures. L'art culinaire revient le plus souvent : nous avons plusieurs communautés sur le quartier. Mais il n'y a pas que cela ; il y a également l'histoire, l'histoire qui nous relie. Je vous conseille notamment d'aller voir *Indigènes*. À trop vouloir parler d'intégration, l'on oublie peut-être que l'histoire... Je me souviens qu'il y a quelques années, l'on parlait beaucoup d'assimilation à la culture française. Pour moi, cela ne voulait pas dire grand-chose... Mais à force de se renseigner sur ce que, réellement, cela veut dire ou ce que le terme d'« intégration » signifie, l'on apprend.

Il me semble que le glissement est nécessaire puisque la société française évolue ; un jour ou l'autre, il faudra bien prendre conscience que le fait de mieux vivre ensemble passe forcément par la prise en compte de ces communautés de personnes issues de l'immigration ou pas, qui se sentent françaises ou pas. Chacun vit ses origines et son histoire comme il le veut et comme il le sent. Pour ma part, l'on n'est jamais venu me chercher pour me dire : « Toi, tu es d'origine maghrébine, viens sur ma liste. » C'est réellement un engagement personnel, influencé peut-être par le fait que Nicole Feidt, maire de Toul, avec qui j'avais travaillé lorsqu'elle était députée, était très attachée aux droits des femmes.

Je rappelle que la discrimination n'est pas seulement la discrimination raciale ; nous prenons en compte la discrimination des jeunes, la discrimination des femmes, mais aussi celles des personnes handicapées, pour l'accès à la mairie, par exemple.

C'est un tout, et nous ne disposons que de cinq minutes pour parler d'une micro expérience. Il est difficile d'aller à l'essentiel et de dire toutes les énergies positives qui s'en dégagent. Nous nous sommes plus attardés à exprimer nos limites et le fait que, bien sûr, nous nous heurtons à la réticence des administrations publiques quant au terme de « discrimination », qui renvoie à quelque chose de négatif. Alors que « mixité sociale », « mixité culturelle » a une connotation plus joviale, qui permet d'avoir cette symbolique du « mieux vivre ensemble ». Je reprendrai ces termes qui correspondent vraiment au souci d'exercer sa citoyenneté. Pas forcément par le fait qu'au bout, l'on vote, même si je suis pour le droit de vote des étrangers au niveau local. J'estime qu'ils participent à la vie de la cité. Il y a

beaucoup de bénévoles étrangers à la ville qui font qu'elle s'embellit et s'enrichit énormément. Il me semble légitime que l'on leur donne ce pouvoir de décision, en tout cas au niveau local. Quant au niveau national, ce n'est pas la même chose.

Il y a toutefois des distinctions à faire entre le niveau local et le niveau national, et il me semble que l'on ne changera rien – c'est mon point de vue – tant qu'au niveau national, il n'y aura pas une prise de conscience claire. Je suis contre la discrimination positive. L'on me dira qu'étant d'origine maghrébine, je devrais être pour. Non. Telle qu'elle est expliquée par les médias, telle qu'elle est véhiculée, je suis contre. Cela renvoie encore plus de racisme, cela conforte encore plus le FN, cela conforte encore plus la position de ceux qui sont hors de la société, qui sont fragilisés et qui, lorsqu'on leur parle de discrimination positive, ont l'impression que finalement, « il n'y en a que pour les étrangers », qu'il n'y a rien pour eux. Alors que ce n'est pas vrai : cette discrimination sera peut-être prise en compte à un moment T...

Jean-François Barnier

Les différentes interventions de la salle m'incitent à dire qu'il ne faut pas fossiliser la problématique. Il y a une nécessité, et je comprends parfaitement la hargne et la fougue de certains ; mais nous sommes de modestes élus, qui avons la volonté de lutter contre les discriminations. Toutes les expériences, aussi modestes soient-elles, méritent d'exister et d'être dupliquées, s'il en est besoin. C'est à travers le maillage de ces réseaux que vous mettez en place dans votre secteur et les expériences qui sont présentées au cours de cette journée que nous pourrions créer un répertoire et, si possible, continuer.

Le rôle des médias est parfois dramatique : ils vont dans le sens contraire de ce que nous souhaitons tous. L'effet est quelquefois tellement dévastateur que nous devons « ramer » à nouveau pour nous remettre à flot et dans le bon sens.

L'on parle de l'assimilation à la française... À mon sens, c'est plutôt à la France de nous assimiler ; ce n'est pas tout à fait la même chose. Notre rôle est de faciliter cette assimilation.

Toutes les discriminations sont difficiles à vivre. Je pense notamment au handicap, qui n'est pas le sujet de notre rencontre, aujourd'hui, mais qui a été évoqué une seule fois. 80 % des personnes handicapées ne peuvent accéder aux lieux publics.

Tous ces aspects nécessitent un travail de fond énorme. La volonté existe ; à vous de nous aider à la traduire dans les faits, à la concrétiser en nous appuyant sur toutes nos expériences qui, à défaut d'être exemplaires, ont le mérite d'exister.

Manuel Boucher, sociologue, directeur du Lers (Laboratoire d'études et de recherches sociales), en Haute-Normandie

Nous n'avons pas attendu, dans les écoles du travail social, des rapports de consultants pour traiter les questions de discrimination et de racisme. Dans le cadre du programme Equal, nous menons, avec plusieurs écoles du travail social, sur l'ensemble du territoire français, un travail de formation des formateurs, mais aussi des travailleurs sociaux, assistants sociaux, éducateurs, etc. sur les questions de discrimination et d'ethnicité. Il ne s'agit pas simplement d'une sensibilisation, mais aussi d'un approfondissement.

Par ailleurs, je vous fais part de mon étonnement de voir les élus ici présents participer à la dépolitisation d'un débat hautement politique. Il me semble que les questions de discrimination touchent directement un projet de société politique. Ce n'est pas parce que l'on a dénoncé, d'un point de vue moral, le racisme ou les discriminations que l'on va pour autant les éradiquer. Toutes ces questions sont liées d'abord à des choix politiques. Et aujourd'hui, les choix politiques sont de dénoncer les processus discriminatoires mais, en même temps, de mettre en pratique une politique d'exemplarité, certes, où cependant l'on mélange les questions de lutte contre les discriminations avec les principes d'une société de plus en plus néo-libérale et sécuritaire. Nous sommes sociologues, nous étudions sur le terrain et, au-delà de la communication de la lutte contre les discriminations, nous nous apercevons, par les études que nous menons, lorsque nous pouvons exprimer nos vrais points de vue – mais les études sont souvent commandées pour communiquer des actions politiciennes, et non pour dénoncer des processus de coproduction des discriminations – que malheureusement, les acteurs locaux et les élus sont largement partie prenante de ces processus.

Il faut relier les questions d'intégration et de discrimination, certes, mais aussi avec un gros mot : le « communautarisme ». Nous voyons au quotidien qu'au nom de la lutte contre les discriminations, les « promoteurs ethniques » sont mis en avant d'un point de vue politique, non pour transformer la société mais, malheureusement, pour la reproduire.

Françoise Sönnichsen

Vous faites état de notre appartenance ou en tout cas de notre approche politique du sujet. Nous sommes ici pour débattre de la lutte contre les discriminations en toute intégrité, sans chercher à savoir si les villes de droite sont meilleures que celles de gauche et inversement. Ne confondons pas tous les aspects.

Sur le problème de l'emploi, sur le problème de la sécurité, par exemple, si nous oublions notre étiquette politique, si nous nous mettons autour d'une table et si l'on trouvait les bonnes mesures ensemble, sans chercher à quel parti nous les devons, nous avancerions davantage.

Intervenant non identifié

Je souhaite intervenir sur le point de vue exprimé par Malika Gazzhale à propos de la discrimination positive. Il me semble que dès lors qu'une situation devient un handicap pour un groupe de gens, il n'est pas illogique de prendre des mesures particulières. Vous avez donné l'exemple des personnes handicapées. Des mesures particulières ont été prises parce que précisément, elles sont discriminées par rapport à leur handicap. Aujourd'hui, la parité hommes / femmes sur les listes électorales est prévue par la loi : des femmes ont accédé à l'administration politique du pays, parce que l'on a pris des mesures particulières. À partir du moment où leur origine, leur couleur de peau constituent un handicap pour eux, je ne vois pas pourquoi l'on ne prendrait pas des mesures particulières. Cela ne veut pas dire que pour promouvoir la parité, l'on a pris n'importe quelle femme, quelle que soit ses compétences, pour la mettre sur une liste parce qu'elle est femme. Elle est femme, mais en même temps, elle a des capacités et des aptitudes à exercer ces pouvoirs.

Malika Gazzhale a également fait allusion au film *Indigènes*, où l'on voit que la solution à un problème qui date d'il y a 60 ans, n'a tenu qu'à sept ou huit syllabes : « *Jacques, il faut faire quelque chose.* » Alors que c'est une situation qui a existé, qui était une discrimination légale – quelqu'un faisait allusion à la discrimination systémique. C'était discrimination beaucoup plus grande, mais qui était banalisée. Aujourd'hui, ces problèmes-là sont réglés, tant mieux ; mais nous nous étonnons de voir que c'est un problème qui date d'il y a 60 ans. Des gens sont venus lutter pour la liberté, pour la fraternité mais ils ont été privés de l'égalité.

Je voudrais attirer l'attention de nos élus, dont le travail sur le terrain est considérable. Si des erreurs sont commises en utilisant tel ou tel terme, c'est inconsciemment. Mais il existe dans nos villes une discrimination qui passe inaperçue et qui est assimilable à celle des indigènes. Je travaille comme médiateur santé dans des foyers de travailleurs immigrés : ce ne sont ni des « sans-papiers », ni des clandestins. Ce sont des gens qui ont travaillé, qui ont contribué à la prospérité de la France pendant vingt-cinq ou trente ans, dont la plupart aujourd'hui sont malades, notamment de maladies professionnelles, mais aussi en raison de leur âge. Ils vivent dans des conditions totalement discriminantes, sur lesquelles j'attire l'attention de tous les élus, pour qu'ils puissent vraiment en prendre conscience.

Charles Scibetta, 1^{er} maire-adjoint de Carros, conseiller communautaire à la communauté de communes les Coteaux d'Azur (Alpes-Maritimes)

Ma question s'adresse aux sociologues, en particulier à Olivier Noël. Nous avons mis en place un certain nombre d'actions pour lutter contre les discriminations. Le travail sur le terrain nous montre que nombre de jeunes se sentent victimes de discriminations, qu'ils ne trouvent pas de travail et nous demandent d'agir. Lorsque nous mettons en place des moyens, nous nous apercevons, grâce à la Mission locale, qu'il n'y a pas de discriminations avérées, mais un sentiment de discrimination. Je n'ai pas dit que c'était le cas de tous : il ne s'agit que d'une minorité. Cela ne signifie pas que nous devons arrêter de travailler sur la question de la discrimination auprès des employeurs. Mais ces jeunes se sentent discriminés et partent avec un handicap dans leur tête, à savoir que pour eux, toute démarche auprès d'un employeur les conduira à l'échec. Un travail de re-mobilisation, de reprise de confiance et de changement des représentations – mais également les représentations dans l'autre sens – est à mener, y compris auprès des chefs d'entreprise. Ce travail de représentation, de victimisation est-il pris en charge, aujourd'hui, par les sociologues ? En dehors et à côté des actions que nous menons en matière de lutte contre les discriminations, cela me semble, en effet, un travail essentiel.

Dominique Mayeux, secrétaire permanent de la Copec de Seine-Maritime

Je suis très heureux de cette journée, car je sens comme une petite révolution, Pierre Bourguignon l'évoquait tout à l'heure ; une révolution à la fois éthique, politique, économique et historique. Dans ce domaine, l'on ne peut travailler seulement sur le plan politique ; il est fondamental de travailler sur ces quatre points simultanément.

L'on oublie de parler des Contrats d'accueil et d'intégration. Nous avons vécu une immigration très chaotique avec des discriminations systémiques... Nous sommes certainement tous un peu coupables. Actuellement, beaucoup de choses remontent à la

surface et il est nécessaire que nous fassions amende honorable. Mais avec les contrats d'accueil d'intégration, enfin, nous nous donnons une véritable politique d'intégration, distincte de la politique de non-discrimination. Des étrangers arrivent et ne connaissent ni notre langue, ni nos valeurs : il faut qu'ils s'intègrent. Nous sommes dans une logique de contractualisation de l'intégration : cette notion est ambiguë. L'intégration suppose un effort réciproque. Il ne s'agit pas de dire : « Toi, tu fais tous les efforts et moi, je et regarde. » Si aujourd'hui, avec les élus, nous gérons parfaitement les Contrats d'accueil et d'intégration, nous aurons beaucoup moins de soucis, plus tard, avec nos questions de discrimination. Mais l'on ne parle pas de ces contrats, et je le déplore, car c'est de la vraie prévention.

Paulette Fourcade, 1^{re} adjointe au maire à Lormont

Je vais intervenir dans le même sens que précédemment. Depuis plus de trente ans, je vis dans la cité de Lormont où j'ai été principale de collège pendant vingt-cinq ans et adjointe durant quatre mandats ; je connais donc bien la situation de la ville.

Une phrase de Nelson Mandela m'a beaucoup frappée : « *Aucune nation n'a d'avenir si elle ne forme pas sa jeunesse.* » L'éducation est le pilier de la société. Mon expérience m'incite à dire que nous devons nous accrocher à cette idée.

Il y a trente ans, lorsque j'ai débuté en tant que principale de collège, j'avais une proportion d'enfants d'origine étrangère que je gérais. Maintenant, avec l'évolution des zones sensibles dans nos villes, ce n'est plus une poignée d'enfants d'origine étrangère et d'enfants français en difficulté que nous accueillons : c'est une masse. Lorsque l'on n'a que quelques cas difficiles à gérer, l'on y parvient en travaillant ensemble, avec les associations, la Ville, l'éducation. Mais lorsqu'on a une grande majorité de problèmes, l'on a besoin de beaucoup plus de moyens, que l'on n'a pas... Nous avons quelques moyens. Mais lorsque les difficultés augmentent, l'on a beaucoup plus de mal à les gérer même si l'on a la volonté et des outils pour le faire.

Il est donc absolument indispensable que les difficultés soient réparties dans les villes et les agglomérations.

Françoise Sömmichsen

Je suis à 100 % d'accord avec ce qui vient d'être dit. À Garges-lès-Gonesse, la proportion de population d'origine immigrée est très importante. Si je me suis lancée dans cette action, c'est pour lisser les choses et donner à chacun une perspective, une égalité des chances. Mais je rejoins madame : nous avons eu trente ans de laxisme en matière d'urbanisation. Nous avons eu des villes qui ont voulu garder leur petit confort... Je suis née à Saint-Germain-en-Laye et j'ai habité Le Vésinet, qui sont des villes résidentielles. Je me suis retrouvée propulsée à Garges-lès-Gonesse en 1972, car nous nous y sommes établis avec mon mari. J'ai eu quatre enfants, qui ont été scolarisés dans le public, qui ont fait leur petit bonhomme de chemin ; tout se passe bien.

Tous les millions que l'on est en train d'investir dans l'Anru doivent servir à quelque chose. Cela doit s'accompagner d'un message fort de mixité sociale et non pas, comme je l'entends à tout bout de champ, d'une vague réponse du type : « mais si, je vous assure, nous allons

vous reloger... » etc. Soyons honnêtes : certaines villes ont besoin d'être métamorphosées. Ayons le courage de le faire ensemble.

Olivier Noël

S'agissant de la question qui m'a été posée, prendre en compte le vécu des discriminations, qu'elles existent ou non, me semble, en soi, un enjeu important. Lorsqu'une situation de discrimination avérée n'est pas traitée sur le plan juridique – et c'est ce qui se passe tous les jours dans les missions locales en France – les jeunes peuvent en faire le constat (et le vérifier par une forme de testing rapide). Ils n'ont pas forcément vécu la situation mais dès lors qu'un de leur copain ou voisin l'a été, il y a une diffusion de l'idée que l'on peut soi-même être discriminé. Ce vécu, ce sentiment de la discrimination représente une véritable forme d'insécurité dans la recherche d'emploi : chaque fois qu'il se présente soit pour un stage, soit pour un emploi, le jeune se demande s'il va être jugé sur ses diplômes et son expérience professionnelle ou sur son adresse.

De ce point de vue, il est nécessaire, aujourd'hui, de mener des travaux sur la mesure des vécus discriminatoires, des travaux quantitatifs sur la manière dont les personnes qui sont discriminées vivent cette question en France. Beaucoup d'études s'attachent à mesurer les discriminations, avec les obstacles que nous avons pointés initialement sur la catégorisation ethnique. Aujourd'hui, l'on pourrait tout à fait faire des travaux d'ampleur sur la mesure des vécus de discrimination. Cela me paraît un enjeu important.

Autre point à souligner, relative à l'évocation des marches des années 80, les marches pour l'égalité et contre le racisme. Elles ont été assez vite analysées par des observateurs extérieurs comme étant les « marches des beurs ». Le phénomène de réduction est visible car la revendication est celle de l'égalité, mais n'a pas été analysée comme celle de Français qui voulaient être français à part entière : elles ont assigné et enfermé ces jeunes qui marchaient au statut de leur seule origine.

Intervenant non identifié (hors micro)

Les médias y sont pour beaucoup.

Olivier Noël

C'est ce que je dis. Je reprendrai la proposition qui a été avancée : lorsque l'on parle de discrimination, on l'aborde par l'aspect négatif de la question, alors qu'il faudrait la prendre par l'aspect de l'égalité. Mais, lorsque l'on produit une politique d'égalité, il n'y a pas UNE politique de l'égalité. Ainsi, la politique d'intégration était une politique d'égalité abstraite, théorique. L'on croyait dans le caractère performatif de ce modèle : la République – était supposée vertueuse et égalitaire donc elle allait forcément produire de l'égalité.

Le basculement, à partir de 2001, avec le vote de la loi du 16 novembre 2001 sur la lutte contre les discriminations, amène un premier glissement sur la nécessité de réfléchir à la question de l'égalité effective de traitement entre chaque Français ou chaque personne qui peut être victime de discrimination. Mais j'attire également votre attention sur le glissement le plus récent, qui peut paraître le fruit des investigations de chercheurs, d'intellectuels de

sociologues, mais qui a des répercussions très concrètes sur les politiques que l'on conduit : aujourd'hui, la politique de l'égalité est la politique de l'égalité des chances, qui se traduit en politique de diversité ; l'on est sur une autre modalité de traitement de la question. Mes collègues sociologues ont bien insisté sur le premier glissement ; pour ma part, j'insisterai sur le second : nous sommes passés d'une politique d'égalité abstraite à une politique d'égalité de traitement, à une politique d'égalité des chances. Nous avons effectivement trois possibilités de traitement de cette question, mais dont les modalités pratiques ne sont pas les mêmes. Ce n'est pas simplement une réflexion d'intellectuels, une réflexion théorique ; c'est aussi une réflexion qui a des répercussions pratiques extrêmement concrètes.

Par rapport à ce que disait mon collègue Emmanuel Boucher, je pense que c'est une question qui dépasse très largement les clivages politiques, mais qui est, en revanche, éminemment politique. L'on ne peut faire l'impasse, parce que l'égalité abstraite, l'égalité de traitement, l'égalité des chances ne relèvent pas du même traitement de la question.

Il faut vraiment se saisir de cet enjeu-là. Les politiques peuvent, certes, être articulées, combinées – et dans la pratique, c'est souvent le cas –, mais cela exige une réflexion de fond sur ce que cela induit, sur les avantages, les inconvénients et les effets pervers de chacune de ces politiques.

Murielle Maffessoli

Pour conclure de manière très synthétique sur ce que nous venons d'entendre sur l'engagement des élus, oui : il y a une volonté politique ; mais, comme certains d'entre vous l'ont souligné, des avancées sont encore nécessaires. Nous sommes dans une politique publique qui se construit au fur et à mesure, avec des temporalités différentes selon les lieux, des contextualisations différentes, également : cela prend des formes différentes.

J'ai bien relevé ce que nous proposait Pierre Cohen : ne pourrait-on pas acter les avancées, à un moment donné » ? Peut-être serait-ce une bonne chose que de poser un certain nombre d'éléments, afin que nous puissions y travailler : lorsque l'on a telle ou telle approche, qu'est-ce que cela implique ? Quel est l'enjeu ? Cela nous permettrait de clarifier les questions de concept : bien sûr, il y a des choix à faire, mais il convient d'abord de les poser pour les assumer en tant que tels.

J'ai également retenu, dans les interventions des élus, la demande que l'État ait un positionnement fort, la demande d'une législation sur un certain nombre de points, qu'il faudra peut être re-clarifier. Les élus sont aussi là pour légiférer : comment l'articulation peut-elle se faire ?

J'ai noté le besoin de repérer les actions engagées pour pouvoir diffuser l'information et nous en enrichir mutuellement en termes d'avancée et en termes de difficultés.

Jocelyne Bac va maintenant nous rendre compte des orientations pour la suite.

Jocelyne Bac, directrice du développement et des politiques territoriales du Fasild

Bien que l'on ne me l'ait pas demandé, je prends la parole au nom de l'équipe d'organisation. Nous vous invitons, dans la mesure où vous le souhaitez, à tous manger ensemble et à poursuivre la discussion, qui ne devra pas se prolonger outre mesure. Nous avons en effet

fait le choix d'inviter le réalisateur du film qui va être projeté cet après-midi en introduction, puisqu'il nous a semblé important d'avoir, en entrée de jeu, la parole des personnes qui vivent ces discriminations. Soyez donc ponctuels : c'est une question de respect vis-à-vis de ce réalisateur.

Vous avez, dans le dossier du participant, des documents qui nous semblent importants pour la suite. Les **fiches action**, au premier jet desquelles des élus ont eu le courage de participer. Il y a eu un appel, tout à l'heure, à ce qu'ils soient plus nombreux, afin de partager ces questions. Nous demandons donc aux élus et aux techniciens des villes de faire en sorte que ce panel d'expériences s'élargisse.

Par ailleurs, je crois que cette journée est conçue comme le début de quelque chose puisque, avec l'Association des maires Ville et Banlieue, nous souhaitons poursuivre ce travail, et même l'élargir à d'autres associations et élus. C'est le travail qui sera mené avec le CNFPT. Remplissez la **fiche d'évaluation**, dites franchement ce que vous avez pensé de cette journée, ce qui est bien, ce qu'il manque, de façon à ce que nous puissions bâtir la suite. Je vous remercie.

Projection de *Manque de peau* en présence du réalisateur, Abdel Ryan Houari

Nadia Hamadache

Je vous propose de démarrer tout de suite par la projection d'un film autobiographique de Abdel Ryan Houari, qui nous en dira quelques mots après. Le film dure un quart d'heure. Nous aurons ensuite un petit temps de présentation par le réalisateur, ainsi que des questions-réponses, si vous le souhaitez.

Projection du film

Nadia Hamadache

Il est toujours extrêmement difficile de prendre la parole après ce genre d'images. Nous souhaitons que la parole des gens discriminés soit présente dans notre débat, et je crois que nous avons été fortement secoués. C'est en tout cas ce que j'ai ressenti. Je vais tout de suite passer la parole à Abdel Ryan Houari, à qui l'on demandera surtout de ne pas changer de nom, afin qu'il puisse nous dire de quelle manière il a vécu cela, et son histoire par rapport à ce film.

Abdel Ryan Houari

Bonjour à toutes et à tous. Je souhaiterais dans un premier temps remercier les organisateurs, le Fasild et la Div, d'avoir utilisé le film pour collaborer, faire avancer les choses et provoquer une prise de conscience auprès de ceux qui ne sont pas au courant de ce type d'agissements.

J'aimerais savoir si ce film vous a plu et s'il vous parle. Moi, je l'ai fait, j'ai retranscrit ce que j'ai vécu, mais je ne suis pas sûr que les gens le comprennent et qu'il leur plaise tel qu'il est.

Avant de commencer l'échange, je souhaiterais vous raconter une anecdote, pour vous dire la « discrimination qui a fait déborder le vase » et qui m'a amené à écrire et à réaliser ce film, qui a été ma motivation. En BTS, l'on vous impose un stage de trois mois, qui est noté. À l'époque, je faisais de la menuiserie et de la décoration en spectacle, avec une préférence marquée pour la décoration en spectacle ; j'étais donc déjà attiré par le cinéma. J'adorais cela : je me retrouvais à l'Opéra-Bastille, en tant que décorateur, à France télévisions ou chez TF1 pour décorer les séries télé. Mais l'on m'imposait souvent de faire de la pure menuiserie et de l'ébénisterie. Pour ce stage de trois mois, je n'ai pas été autorisé à l'effectuer chez des artistes ; l'on m'a imposé d'aller chez un artisan. Pour moi, le mot « artisan » a une connotation « France profonde ». Pour caricaturer, l'artisan, pour moi, c'est – pardon pour l'emploi du prénom – le « Bernard », qui commence très tôt le matin avec, pour petit déjeuner, la gnôle et le saucisson... Un univers que j'ai connu, et dont je n'étais pas fan.

J'ai donc fait ce stage chez un artisan, très accueillant – qui du reste s'appelait Bernard. Il m'a reçu, m'a tout de suite dit oui – je m'y étais pris au dernier moment. Il était vraiment très

sympathique. En revanche, il avait trois employés qui, dès le premier jour, ont été très clairs avec moi : « Nous n'aimons pas les gens de ta catégorie, de ton origine. Le patron t'a pris, d'accord, mais pour ce qui nous concerne, tu fais ton boulot et tu ne discutes pas avec nous. » Au moins, c'était clair, je savais ce que j'avais à faire. J'ai passé trois mois à faire des horaires très difficiles. L'on sait ce que sont les chantiers de menuisier : aménagement de combles, chantiers... L'on commence très tôt et l'on finit très tard. Mineur à l'époque, je n'avais pas de voiture. Ces trois mois ont été très difficiles. Mais à aucun moment, je n'ai baissé les bras, et jamais je ne me suis plaint au patron. J'ai subi les discriminations de mes chers collègues, qui ont été des moments très durs – je ne vais pas les énumérer.

À l'issue de ces trois mois, mon professeur vient chercher ma note, laquelle est décidée au cours d'un entretien d'une heure qu'il a avec le patron, dans son bureau, tandis que moi, je suis à l'atelier. Lorsqu'ils me rejoignent, mon professeur a un visage fermé – à ce moment, je ne me demande pas pourquoi – tandis que mon patron affiche un grand sourire et me dit : « Abdel, durant ce stage, tu ne t'es jamais plaint, tu es toujours arrivé à l'heure, tu as été serviable, nous t'avons fait faire des horaires pas possibles, des chantiers difficiles, mais tu as toujours été là ; tu as répondu présent. Pour la peine, j'ai décidé de rajouter 4 points de plus à ta note de base. » J'effectue un petit calcul mental rapide, qui prend en compte le fait que je suis un bon élément, j'ai toujours été à l'heure, je ne me suis jamais plaint et je me dis que cela mérite au moins un 12/20 en note de départ ; avec 4 points de plus, j'arrive à 16/20. Avec un coefficient de 8 ou 10, « j'explose » la note et je me rends à mon examen les mains dans les poches, sans avoir besoin de réviser, ou à peine.

Les examens ayant lieu deux semaines après, je suis resté pendant une semaine et demie à fanfaronner avec mes amis au lycée en comptant sur mon 16/20. Je leur explique que c'est quasiment certain, que mon patron m'a dit ceci et cela, etc. Mon professeur, constatant mon attitude, m'invitait souvent à me calmer. Je lui répondais que c'était normal, après ce que j'avais vécu : les paroles difficiles des employés à mon encontre, qui étaient plutôt « facho » – il l'avait lui-même remarqué –, la pénibilité des chantiers... Contrairement à mes autres amis de classe, dont la plupart avaient abandonné le stage – c'est souvent le cas des élèves de 17 ou 18 ans qui font des stages en menuiserie, surtout quand ils ne sont pas rémunérés –, je n'avais pas abandonné, je n'avais pas été en arrêt maladie... : j'avais tenu le coup. J'estimais que je pouvais en être fier. À un moment où nous nous sommes retrouvés seuls, il me dit que je m'emporte un peu pour ma note, qui n'est pas 16/20. Je lui réponds : « Je me suis peut-être emporté, mais je ne peux pas avoir moins de 15. » Il me répond que je n'ai pas 15 non plus. Je lui dis que s'il m'a mis un 10, avec les 4 points supplémentaire, je ne peux pas être à moins de 14. Il me dit que je suis très loin de mon 14. Je lui demande alors ma note. Il m'annonce un total de 5/20, y compris les 4 points de bonus... La note de départ était donc de 1/20, pour un élément qui s'était défendu, qui ne s'était jamais plaint, avait toujours été ponctuel, etc. Pourquoi le patron m'avait-il ajouté les 4 points ? Durant la petite réunion qu'il avait eue avec mon professeur, ils avaient eu gros accrochage : le professeur avait argumenté que 1/20, ce n'était pas possible, que de telles notes n'existaient pas, même pour l'élève le plus minable, et que je ne méritais pas un 1/20. Le patron a répondu que si cela ne tenait qu'à lui, il mettrait 0/20. Pour le patron, la note que je méritais était un 0. Mon professeur a vite compris que le patron était comme ses employés, un raciste et un « facho » dans toute sa splendeur : il a avoué au professeur qu'en sachant qu'il pouvait me recruter comme élève et me donner une note contribuant à l'obtention de mon diplôme, cela lui faisait plaisir de me casser, comme il l'avait déjà fait auparavant pour d'autres et comme il continuerait à le faire.

Il prenait donc des stagiaires pour leur donner une note visant à les empêcher d'avoir leur diplôme.

Le professeur lui a dit que dans ce cas, avec de telles idées, il ne devait pas prendre de stagiaires d'origine étrangère. La réponse du patron – c'est une phrase que je n'oublierai jamais – a été que s'il agissait ainsi, en hypocrite, c'était « *pour mieux combattre l'ennemi.* » À chacun sa technique pour discriminer... C'est la plus grosse discrimination que j'ai vécue – il y en a eu d'autres, mais c'est celle qui a motivé ce film. Il y a un moment où cela vous amène à vous enfermer sur vous-même, parce que lorsque vous tentez d'expliquer ce qui s'est passé à vos professeurs, l'on vous dit que vous racontez des histoires. Durant des années, personne ne m'écoutait. Même mon père ne croyait pas ce genre d'histoires.

J'ai fait ce film précisément pour extérioriser... Ce n'est pas une vengeance, mais une revanche... Mais sur le moment, j'ai eu envie d'aller brûler l'atelier du patron. C'était ma première intention. Ensuite, je me suis dit qu'il fallait que je me calme.

Nadia Hamadache

Je rappelle que nous avons un temps limité en raison des contraintes du ministre. Nous allons être brefs. Je ne prendrai pas plus de trois questions, qui devront être très précises. Je suis désolée.

Françoise Sönnichsen

Mon point de vue sur le film est que je suis un peu attristée par cette discrimination que vous avez vécue, que j'associe davantage à du racisme. Je le condamne fortement, comme la discrimination. À Garges-lès-Gonesse, je suis sur le point de mettre en place une bourse de stage avec les chefs d'entreprise – nous présenterons le plan après-demain. Dans ce contexte, je vais bien sûr relater ce que vous nous avez présenté et rapporté aujourd'hui aux chefs d'entreprise et je leur demanderai, s'ils ont cet a priori, de ne pas s'inscrire dans l'action que nous voulons mener.

S'il s'agit d'une revanche, pouvez-vous nous dire ce vous faites aujourd'hui ? À quel niveau êtes-vous arrivé ? Votre position sociale est normale, légitime parce qu'il n'y a pas d'a priori à avoir sur quelque métier que ce soit.

J'aurais aimé que votre film se termine avec une note un peu plus optimiste, qui serve à tous nos jeunes issus de l'immigration, pour leur dire que ce parcours, je le qualifie un peu de marginal et que j'espère du fond du cœur que les gens agissent autrement.

Intervenant non identifié

En rapport avec la dernière intervention, je ne suis pas d'accord pour que l'on dise aux patrons de ne pas prendre de stagiaire. Il faut dénoncer ce type d'agissements, et le maire est le premier à devoir le faire. Il est contraire à la loi, pour un patron, de refuser de prendre des stagiaires d'origine étrangère : il doit être dénoncé.

Chahitelma Saadane

Abdel, par rapport à la personne qui t'a proposé de changer ton identité pour pouvoir occuper un poste, pourrais-tu me dire de quelle manière tu as interprété son attitude ?

Abdel Ryan Houari

C'est quelque chose de terrible, que j'ai toujours rejeté. La personne disait que je n'étais pas trop typé, que j'avais des traits fins, qu'avec mon visage, cela pouvait passer, au niveau de l'entreprise. Que l'on me demande de changer de nom, qui a une connotation maghrébine... Je l'ai immédiatement refusé. Ce n'est pas dans le film, mais à l'époque, j'ai expliqué à cette personne que garder mon nom me permettait, moi, en tant que Français d'origine maghrébine, de montrer que j'avais fait des études, que j'étais un bon élément. L'on met toujours en avant cette minorité que l'on connaît, celle de la délinquance, et l'on en oublie la majorité, que ce soit moi ou un autre. Certes, je pouvais accepter de m'appeler Jacques ou Robert et me remplir les poches. Mais garder mon prénom me permettait de faire savoir à d'autres, aux chefs d'entreprise, que l'on pouvait s'appeler Abd El-Kader ou Abd El-Krim et être de bons éléments... Et pour moi, il était difficilement concevable d'être pris sans mon prénom. Si l'on me prenait, l'on prenait aussi mon prénom.

Nadia Hamadache

Si vous deviez nous donner un message d'espoir, quel serait-il ?

Abdel Ryan Houari

Je fais souvent des interventions dans les collèges et les lycées. Lorsque ce sont ceux de la Zup, j'y rencontre des jeunes qui me disent : « Quand je serai patron, je ne ferai travailler que les Noirs et les Arabes. » Lorsque j'interviens dans les lycées « privés », les jeunes me disent : « Si demain j'étais patron, je ne recruterais mes employés que sur leurs compétences. »

Mais le mot sur lequel j'insiste à chaque fin d'intervention dans les collèges et les lycées, c'est qu'il ne faut pas généraliser. Peu importe ce que l'on fait et qui l'on est, ce qui importe, c'est de ne pas généraliser.

Nadia Hamadache

Merci pour ce témoignage. J'invite monsieur le ministre à la Promotion de l'égalité des chances à nous rejoindre, ainsi que monsieur Dominique Dubois et les intervenants de la table ronde suivante, afin qu'ils puissent s'installer.

Intervention ministérielle

Azouz Begag, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances

Monsieur le préfet Dubois, madame Patricia Sitruk, mesdames et messieurs les élus, mesdames et messieurs les directeurs, chers amis,

je vais devoir vous quitter à 15 H 00 pour retourner à l'Assemblée nationale. Je sais déjà que cette image de France que je vais retrouver à l'Assemblée nationale, dans vingt minutes, n'est absolument pas celle qui est en face de moi à 14 h 40. J'ai la chance de pouvoir, en vingt minutes, en voiture, passer d'une France à une autre.

La première fois que je me suis installé au banc des ministres, dans cet hémicycle, j'ai tourné ma tête et j'ai regardé les 577 personnes qui étaient derrière moi. Et j'ai été choqué. Savez-vous par quoi ? Moi, ministre français, indigène, né à Lyon, dont les parents sont venus d'Algérie en 1940... Savez-vous ce que j'ai remarqué, la première fois que je suis arrivé à l'Assemblée nationale ? Non pas qu'il n'y avait pas de députés issus de l'immigration maghrébine, africaine ou de jeunes des banlieues martiniquais, réunionnais, guadeloupéens ou néo-calédoniens... Mais il n'y avait pas de femmes !

J'étais fier de moi. Je me disais : « *Azouz Begag, tu as atteint le stade suprême de l'intégration ; tu as passé l'étape où l'on ne raisonne plus en termes d'enfants issus de l'immigration mais d'égalité des chances.* » Alors que nombre de nos partenaires européens sont encore enfermés dans ce vocable non opératoire d'« intégration ». Nous, nous sommes au stade supérieur. Et j'en suis très fier.

C'est-à-dire que quand je remarque l'absence de femmes à l'Assemblée nationale, tout naturellement, j'en conclus que tous les autres, derrière, ceux qui sont en état d'inégalité des chances, ne sont pas là non plus, évidemment.

En vingt minutes, je vais donc traverser cette France, et je crois que c'est cela, le blocage dont nous parlons aujourd'hui et qu'il faut évoquer.

Pour moi, la lutte contre les discriminations, l'égalité des chances et la diversité, c'est un triptyque indissociable. C'est un peu comme une rivière ou un circuit d'irrigation. Là où je jette mon regard sur une assemblée de gens et que mon œil, rodé à la diversité, constate qu'il y a une diversité, je me dis qu'en amont de cet organisme, de cette assemblée, les choses doivent bien fonctionner : l'irrigation de l'égalité des chances fonctionne, puisqu'il y a des gens qui ont des visages différents, qu'il y a des hommes, des femmes, des jeunes, des moins jeunes... Il y a de tout. Cela me paraît être une société française qui est le reflet de celle que je fréquente tous les jours, dans sa diversité, dans sa complexité.

Mais là où je ne vois pas de diversité, je me dis qu'il y a un problème en amont : il doit y avoir des goulots ou des goulets d'étranglement ; il doit y avoir des discriminations directes et indirectes ; il doit y avoir des plafonds de verre ; il doit y avoir des cloisons ou des cloisonnements et donc, il faut envoyer ce que j'aimerais voir se développer dans chaque ville : des « ascensoristes ».

Il y a un jeune qui est venu me voir, dans mon bureau, il n'y a pas longtemps ; il répare les ascenseurs à Vaulx-en-Velin. Il se disait « ascensoriste ». Je lui ai dit que c'était un bon métier, mais qu'il faudrait le faire dans le corps social.

Ascensoriste social... Des gens qui, partout, prennent des photos et disent : « Il y a un problème : pourquoi n'y a-t-il pas de diversité ? Pourquoi n'y a-t-il pas de femmes, ici ? Pourquoi n'y a-t-il pas de personnes handicapées ? Pourquoi n'y a-t-il pas de seniors de plus de 50 ans, qui ont besoin d'un travail et qui, lorsqu'ils n'en ont plus, ne peuvent pas en retrouver, parce qu'ils sont les nouveaux vieux ? Pourquoi n'y a-t-il pas de Noirs ? Pourquoi n'y a-t-il pas d'Arabes ? Pourquoi n'y a-t-il pas de Turcs ? Pourquoi n'y a-t-il pas d'Asiatiques ? » Ces personnes remontent ainsi la rivière en bottes et vont, avec des outils, casser les plafonds de verre, décroquer, ouvrir, oxygéner... De manière à ce que cette fluidité, cette circulation se retrouvent dans le résultat de la méthode d'égalisation des chances ; et ce résultat, c'est la diversité. Voilà la manière dont j'associe les deux chantiers.

Depuis quinze mois, nous avons fait beaucoup ; avec l'Ancsec, avec les pouvoirs importants qui ont été octroyés à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations de Louis Schweitzer, le test à l'improviste, l'obligation faite aux chaînes de télévision de refléter la diversité française... Vous voyez, cela commence à avancer depuis quelques mois.

On se fait encore une surprise de voir un Noir présenter un journal télévisé à 20 H 00. J'entends de moins en moins l'argument : « Noir, oui, mais il faudrait aussi qu'il soit compétent ! » Oui, bien sûr ! Comme si dans mon esprit, faire de la place à cette diversité, c'était seulement aller recruter un individu en fonction de sa couleur de peau... Bien entendu, qu'il est compétent !

Faire avec la loi, mais faire aussi avec la sensibilisation : c'est cela, le plus important. Et notamment dans les entreprises. Avec cette Charte de la diversité que nous avons déployée, initiée par Axa et Claude Bébear, il y a deux ans, il y a, aujourd'hui, 700 entreprises qui sont derrière nous, dans le cadre d'une sensibilisation, et qui disent qu'elles ont envie d'ouvrir. Pas seulement pour faire plaisir aux femmes, aux personnes handicapées, aux seniors et aux jeunes des banlieues, mais aussi parce que l'entreprise est sensibilisée sur la relation de causalité entre diversité et rentabilité sociale, rentabilité économique.

Dans une semaine, nous allons lancer un Tour de France de la Charte de la diversité avec tout le monde : le Medef, la CGPME, les Chambres de commerce et d'industrie, le Centre des jeunes dirigeants, IMS... tout le monde ! Nous allons faire un tour de France, passer dans 20 ou 25 villes et ce ne sont pas 700 entreprises que nous allons emmener dans notre sillage, mais 10 000 ! 10 000 entreprises auxquelles nous allons demander, éventuellement, de décharger de l'emploi, d'envoyer des offres d'emploi à l'abri de toutes les discriminations ; ce sont des messages forts. Sur un site Internet que nous avons fait et qui s'appelle « diversite-emploi.com » – vous pouvez noter – il y a déjà 1 800 offres d'emploi disponibles.

Chaque fois que je vais dans un quartier, il y a un jeune qui me dit : « Mais qu'est-ce que tu fais, dans ton égalité des chances ? Je n'arrive pas à trouver du travail ! » Je ne parle pas, je lui sors ma carte : « diversite-emploi.com » et je lui dis : « Vas-y, va chercher... Qu'est-ce que tu sais faire ? Ça ? Et bien, ça, dans ce secteur, on te garantit que si tu sais faire le boulot pour lequel on a fait une offre, et si tu as la conviction et l'envie de travailler, tu vas trouver. Nous sommes en train d'essayer de casser l'autocensure, casser les barrages, casser les cloisons, casser les plafonds de verre qui existent entre les différents côtés du périphérique.

Ce que je suis en train de dire est que je crois féroce­ment à la sensibilisation... Il faut essayer de sensibiliser tous les acteurs français et essayer de faire comprendre à ceux qui ont le sentiment, aujourd'hui, dans les quartiers, qu'ils sont les victimes principales, voire exclusives des discriminations, que l'heure est venue de rassembler tous les oubliés de l'égalité des chances, dans tous les secteurs.

Je me suis rendu compte, il y a quelques jours que, finalement, nous sommes 75 % de la population française à être frustrés de ne pas avoir accès à cette égalité des chances. Pourquoi est-ce que je vous parle de mon site « diversite-emploi.com » ? Parce que je suis frustré. Pourquoi le suis-je ? Parce que le travail le plus difficile que nous avons à réaliser est de faire parvenir cette information sur ce que nous sommes en train de faire depuis seize mois, de faire parvenir cette information à ceux qui en ont besoin, de l'autre côté.

Nombre de gens qui attendent l'ascenseur social, qui attendent que l'égalité des chances soit une organisation crédible ne savent pas ce que nous faisons. Ils n'ont pas accès à l'information. Et je me rends compte que c'est le principal travail que nous avons à faire, nous, et la République française, et les concours. Ainsi, à propos de l'ouverture des Pactes, les parcours d'accès à la Fonction publique, les gens ne savent pas que l'on peut, aujourd'hui, passer un concours pour entrer dans la police nationale, dans la gendarmerie, pour être agent du Trésor public ou que sais-je encore... Il faut aller dire, il faut aller informer, il faut presque faire du corps à corps, du bouche à oreille... Et là, je me rends compte à quel point les médias ont un rôle majeur à jouer pour cette ouverture, pour rendre l'accès à ceux qui en ont le plus besoin et pour, finalement, changer les mentalités.

Changer les mentalités : c'est une révolution culturelle qu'il faut faire. Il faut changer les mentalités de manière à greffer dans la tête de chaque individu qui, dans ce pays, a le sentiment de ne pas être traité à égalité de chances, que l'heure n'est plus, comme il y a vingt-cinq ans, à dire : « Ce n'est pas pour moi, tout ça ; une grande école, ce n'est pas pour moi ; une discothèque, ce n'est pas pour moi ; un travail dans une banque, ce n'est pas pour moi ; moi, député ? Pfff ! Ce n'est pas pour moi... »

Vous voyez à quel point rendre accessible la France, rendre accessible la République, c'est aller vers chaque individu et lui dire : « Je ne veux plus que tu me dises : ce n'est pas pour moi. Au contraire, je veux que dans ta tête, dans ta géographie mentale, tous les points de ce territoire te soient accessibles. » C'est-à-dire que le slogan : « Pourquoi pas moi ? » remplace et se substitue partout à cette autocensure du : « Ce n'est pas pour moi ».

« Monsieur le ministre, vous êtes en train de nous dire que... Nous avons compris votre histoire sur les compétences : il faut être noir ou maghrébin ou femme, mais aussi avoir des talents. D'accord, nous avons compris. Mais votre histoire de diversité, cela va se terminer par des quotas, non ? » J'en ai assez d'entendre cela. Non ! Pas de quotas ! Pourquoi ? Parce que notre politique, actuellement, est simple ; elle dit que si l'on fait de la place à la diversité partout et sur toutes les catégories dont je vous parle, notre œil va s'habituer à voir des « gueules » différentes : à l'Assemblée nationale, au Sénat, à la télévision, dans l'entreprise... Partout, notre œil va s'habituer. Et le slogan que nous avons est : « Montrer la diversité aujourd'hui, pour ne plus avoir à la voir dans cinq ans. » C'est-à-dire que pour des Harry Roselmack et des Audrey Pulvar, l'on ne se posera même plus la question de savoir quelle est la couleur de leur peau ou leur origine. L'on sera focalisé sur leurs lèvres et les informations qu'ils nous donneront, c'est-à-dire leur travail, leurs compétences et seulement ça.

« Montrer aujourd'hui la diversité pour ne plus avoir à la voir dans cinq ans »... Une fois que notre regard sera complètement accoutumé à cette banalisation de la diversité, ce sera sur les photos où manquera cette diversité que l'on se dira : « Il se passe quelque chose ici : l'irrigation de l'égalité des chances ne fonctionne pas... » Nous allons donc essayer de « ringardiser » l'uniformité. C'est ainsi que nous essayons de traverser tous les obstacles à la mesure et aux quotas, dont l'on nous rabâche les oreilles depuis plusieurs années.

Un dernier mot, qui est en fait plutôt une question que je me posais : être premier, être pionnier, être celui qui ouvre la mer, c'est dur. J'ai fait lire à Patricia Sitruk, tout à l'heure, une lettre nauséabonde que j'ai reçue, de types qui disent que la troisième colonne est arrivée, dans cette salle, là, ce soir, et que si nous sommes en train de faire de la diversité, c'est pour évacuer les Français et faire entrer non pas des CPE, mais des « CPS »... Cela fait peur ! Il y a des gens qui sont défavorables à cette idée de diversité... Je ne sais pas pourquoi. Nous avons déjà des ennemis... Cette France de la diversité est acceptée quand elle va en finale en Allemagne. Mais dans tous les autres aspects, elle l'est un peu moins bien. Ce que nous sommes en train de faire, c'est essayer de répandre l'idée de la confiance partout dans ce pays ; de faire comprendre à n'importe quel individu que nous sommes dans l'un des meilleurs pays du monde.

Et je suis content, finalement, parce que je me dis que, depuis que je suis dans ce gouvernement, le regard a changé. Je fais le pari que, dans quelques mois, à l'Assemblée nationale, des « gueules » nouvelles vont faire leur apparition. C'est mon petit doigt qui le dit.

Et je fais même le pari que, dans les prochaines années, dans tous les gouvernements qui vont se constituer, des ministres d'un genre nouveau vont faire leur apparition et que la crédibilité des valeurs républicaines, dans tous les territoires et les quartiers, va être renforcée. Je me demande même, puisque nous sommes avec l'association Ville et banlieue, quels seront, en avril ou mai 2008, aux élections municipales, les premiers maires de grandes villes qui seront issus de la diversité et qui entérineront définitivement ce processus irréversible de l'égalité et de la diversité en France, que j'aurai eu l'honneur, dans le gouvernement de Dominique de Villepin, de faire émerger dans notre société.

Voilà ce que je voulais dire, et je vous remercie. Je retourne maintenant, dans l'autre France.

2^e table ronde

La gestion de la diversité dans le recrutement et la carrière au sein des collectivités territoriales

Intervenants :

- *Damien Carême, maire de Grande-Synthe, conseiller régional du Nord-Pas-de-Calais*
- *Edmond Hervé, ancien ministre, maire de Rennes, président de l'Institut des Villes*
- *Mathieu Klein, vice-président du Conseil général de Meurthe-et-Moselle*
- *Dominique Lefebvre, maire de Cergy, président de la CA de Cergy-Pontoise*
- *Alexandre Kosak, chargé de la mission Égalité à la Ville de Lyon.*

Animatrice : Nadia Hamadache

Nadia Hamadache

Ce matin, nous avons vu à quel point la question des discriminations, qui remet en cause le pacte républicain, intéressait en premier lieu les élus. Nous avons également vu comment ils se mobilisent sur leur territoire pour engager une politique partagée localement et à quel point leur engagement est fondamental pour impulser des actions concrètes, sur le terrain, en invitant chaque partenaire : associatif, économique, éducatif à agir sur cette question.

Mais, au-delà de l'acteur politique important qu'est la collectivité territoriale, elle est aussi un acteur économique, souvent gros employeur, sur le territoire. À ce titre-là, elle n'est pas exempte du risque de discrimination – notamment de la discrimination indirecte – qui peut exister dans ses processus, que ce soit dans le cadre des recrutements ou dans le cadre de l'évolution de carrière au sein d'une collectivité. Nous en avons un peu parlé ce matin avec Olivier Noël : des études existent sur cette question. Je voudrais inviter nos intervenants à cette table ronde à nous dire ce qu'ils ont pu faire dans ce domaine, au sein de leur collectivité territoriale, autour de quatre questions, qui ont été énoncées ce matin par monsieur Laborier, dont je reprends les propos :

- quel est le rôle de l'élu sur ces questions ?
- quelle implication peut-il avoir ?
- comment réussir à faire agir les services ?
- faut-il agir sur un ou plusieurs critères de discriminations ? Nous verrons les interrogations que ce choix peut susciter.

Notre premier intervenant, monsieur Edmond Hervé, à qui je vais immédiatement passer la parole, affirme que l'on ne peut rien faire si l'on n'a pas, en premier lieu, un socle initial. Pouvez-vous nous expliquer ce propos ?

Edmond Hervé, ancien ministre, maire de Rennes, président de l'Institut des villes

Le rôle de l'élu est très simple : il est d'appliquer, auprès de la population qu'il représente, que ce soit au niveau local ou national, les valeurs de la République. Parmi ces valeurs, il y a l'égalité. Le titre de cette table ronde est la gestion de la diversité. Il faut éclairer cette gestion

de la diversité, lui donner un sens. Et cette notion d'égalité est importante : nous sommes dans un État de droit. La première chose est de respecter les règles que nous nous sommes données. Il me semble que l'arsenal législatif et juridique français est suffisamment important pour que nous puissions l'utiliser dans le sens républicain qui est le nôtre. Si vous laissez faire, il n'y a pas de mixité : l'inégalité est une chose naturelle. C'est la raison pour laquelle il faut un pouvoir politique.

Je pense aussi qu'il faut que nous retrouvions la notion de citoyenneté. Je suis frappé de voir, que dans de très nombreux discours, à aucun moment, le mot de « citoyenneté » n'est prononcé. Je n'emploie pas ce mot dans le sens juridique restreint de « personne dotée de droits et de devoirs ». Mais si j'évoque la notion de citoyenneté, c'est parce qu'en France, ce qui fonde notre organisation juridique, c'est la citoyenneté, à la différence de ce qui peut exister dans les civilisations anglo-saxonnes, britannique et américaine, notamment.

À partir de cela, il faut que nous identifions aussi les inégalités, pour avancer vers l'égalité, de manière très pratique, car nous ne sommes ni des utopistes, ni des philosophes, mais des élus, c'est-à-dire des personnes qui font le lien entre la réflexion, la pensée et l'action. Les sources d'inégalité sont au nombre de trois :

- l'origine, l'appartenance, dont traite le film que nous venons de voir ;
- le handicap, notamment physique. Il y a des textes, que nous devons suivre dans nos collectivités territoriales comme au niveau de l'État ;
- la différenciation homme / femme.

Pour développer cette différenciation homme / femme, je vais prendre trois exemples. J'ai institué, dans ville dont je suis maire, Rennes, un **Bureau des temps** après avoir présenté, en 2000, un rapport au gouvernement sur les nouveaux temps de la ville. Je considère que le temps est un révélateur d'inégalités. Ce n'est pas une donnée de Dieu ou de la Providence : quelqu'un en décide. À partir du moment où il est révélateur, où il s'agit d'une création humaine, il faut que l'on en fasse un levier d'égalité.

Je vais évoquer un cas précis. Je me suis toujours intéressé au travail des femmes, question qui vient immédiatement à l'esprit lorsque l'on parle d'égalité entre hommes et femmes. Je vais vous proposer un petit exercice que j'ai fait et que nous avons résolu dans notre ville. Pourquoi voulez-vous qu'une femme – ou un homme – arrive à 5 h 00 le matin pour faire le ménage dans votre bureau ? Bien souvent, ces personnes, qui sont agents de service, travaillent le matin, s'arrêtent ; puis elles surveillent les repas des cantines, s'arrêtent et reprennent le soir. Ces plages de travail sont un éclatement du temps, de la famille et c'est une profonde inégalité. Essayons de voir s'il n'est pas possible de donner une homogénéité durable à ce temps de travail. Comment faire ? Cela demande des entretiens multiples, tout d'abord, auprès de chaque chef de service, pour poser des questions concrètes. Vous êtes chef de service ; à quel moment sont utilisées les salles qui dépendent de vous ? Les bureaux sont utilisés à quel moment ? Vous pouvez avoir des difficultés pour obtenir la réponse, parce qu'il n'est pas toujours facile de connaître précisément les plages d'occupation des lieux. Ensuite, vous allez voir chacune des personnes. Il ne s'agit là ni de théorie, ni de sociologie mais d'une démarche de proximité, d'implication à des fins décisionnelles, pour savoir comment travaille cette personne, le temps qu'elle consacre aux trajets pour venir travailler et quels sont ses souhaits. Il n'est pas besoin d'être polytechnicien, ministre, ou maire d'une grande ville pour constater qu'une femme – ou un homme – qui termine son

activité dans une maison de retraite, par exemple, à 15 H 30 et qui a un bus à 16 h 15 pourrait peut-être souhaiter voir ses horaires modifiés. Ce sont des petites choses, mais elles comptent. Les personnes en situation de responsabilité : maires, chefs de service, directeurs d'administration centrale, doivent s'intéresser aux détails de la vie quotidienne. C'est un dialogue sociétal extrêmement important. L'une des conséquences de la modification des temps de travail de ces agents de service a été de faire passer ces personnes, qui étaient hier au régime général de la Sécurité sociale, à celui de la CNRACL. La différence est que le régime général de la Sécurité sociale vous octroie trois mois de salaire si vous êtes malade et celui de la CNRACL, trois ans ; c'est là aussi que l'on voit les inégalités.

Deuxième exemple, où l'on retrouve le respect du droit en matière de gestion, car il faut éviter le clientélisme et mettre des règles claires, affichées, qui soient capables de donner un soutien objectif aux désirs. Je me suis aperçu que les jurys, dans ma ville, n'étaient, sauf cas exceptionnels, jamais mixtes. Pourquoi ? **Commençons par faire des jurys mixtes.** Le principe de la mixité des jurys est un principe essentiel, qu'il s'agisse du recrutement ou de la promotion ; lorsque l'on recrute ou que l'on fait des démarches d'avancement, de promotion, au nom de l'égalité, il faut qu'il y ait transparence. Que s'est-il passé dans ce film et dans ces propos très forts qu'Abdel nous a tenus ? Ce n'était pas la vitre claire, la transparence ; c'était l'opacité. La démocratie, le respect de l'égalité n'existent pas sans une transparence affichée des règles.

Mon dernier exemple est celui d'un projet que nous avons. À Rennes, la population d'origine étrangère est de l'ordre de 5 %. En effet, pendant très longtemps, ce sont les Bretons qui ont été les étrangers, les immigrés. Je ne fais aucune différence entre l'origine des personnes, et à titre personnel, je regrette beaucoup que la notion de classe sociale ait été oubliée, dans ce pays, car elle fait partie aussi de ce principe d'égalité. **Nous allons mettre en place, au sein de l'administration rennaise, un observatoire des discriminations susceptibles de peser sur les personnes d'origine étrangère.** Qu'est-ce que cela signifie ? Nous allons travailler avec l'université et les sociologues, puisqu'il y en a ici – je suis d'ailleurs navré de voir, trop souvent, l'inutilisation des travaux des sociologues, la perte de substance énorme, par manque de dialogue réciproque, en raison des traductions, du langage ou de la rédaction sous forme de notes de synthèse que nous devons, les uns et les autres, apprendre à lire. Ce que nous allons observer de manière très précise, en relation avec des services extérieurs – il faut toujours un service extérieur ; c'est d'ailleurs obligatoire lorsque l'on mène un projet Equal, par exemple –, c'est le cursus de ces personnes d'origine étrangère qui travaillent dans notre administration : pourquoi elles ont réussi, pourquoi elles n'ont pas réussi, quelles difficultés elles ont pu rencontrer, quelle exemplarité l'on peut en tirer... Certes, l'on ne peut pas faire ce travail en *lounge* restreinte : cela se fait par le dialogue. Et je comprends que beaucoup d'élus et de responsables d'administration ne veuillent pas s'investir dans ce temps, parce qu'il en faut beaucoup. Tout à l'heure, je vous ai parlé des hommes et des femmes de service : rationaliser leur temps de travail nous a pris six mois.

Ma conclusion est simple : il faut que nous regardions aussi en amont. Ce n'est pas uniquement en cultivant la diversité égalitaire au sein de nos administrations territoriales que nous réglerons tout. L'amont consiste à voir ce qui s'est passé avant. C'est le logement... L'on fait beaucoup de gorges chaudes sur la notion de mixité ; ce n'est pas mon cas : je suis très attentif à la notion de mixité. Mixité de manière générale : sociale, géographique, économique, services intergénérationnels, etc. Mais une volonté est nécessaire. **Si vous**

laissez faire dans une ville, il n’y a pas de mixité ; c’est la ségrégation et la déchirure. Je pense aussi à l’école : attachons-nous – les élus le savent bien –, au contenu du Contrat éducatif local, car l’inégalité des chances est peut-être à l’école, mais elle est surtout à l’extérieur de l’école. Attachons-nous aussi à toutes les questions de santé – la première explication de l’inégalité des chances à l’école est le sommeil, tous les spécialistes le savent : c’est la question des rythmes scolaires – et, d’une manière générale, à la vie associative.

Si j’ai abordé ces différents thèmes en conclusion, c’est parce qu’il ne faut pas croire que l’école va tout résoudre, que la gestion de la diversité dans une administration municipale ou territoriale va tout résoudre. C’est une vision globale qui demande beaucoup d’investissement, beaucoup de durée et beaucoup de courage. Le courage consiste aussi – je pense en particulier au film que nous avons vu –, pour le maire qui a connaissance de ce genre de choses, à les dénoncer.

Nadia Hamadache

Nous venons de voir l’exemple d’une ville où il y a peu d’étrangers : 5 % de personnes étrangères, dont la proportion de personnes issues de l’immigration n’a pas été précisée. Nous pourrions faire une comparaison avec un autre territoire, où il y a une forte présence de la population issue de l’immigration, et examiner si le rôle de la collectivité territoriale est différent. Je pense à la ville de Grande-Synthe. Monsieur Carême, quel est le type d’actions que vous avez menées ? Pour faire lien avec les propos d’Edmond Hervé concernant la mixité dans les jurys, à Grande-Synthe, vous avez décidé d’intégrer des élus dans les jurys de recrutement, voire d’évolution de carrière. Pourquoi ?

Damien Carême, maire de Grande-Synthe, Conseiller régional du Nord-Pas-de-Calais.

Je souhaiterais dans un premier temps dresser un panorama de cette ville industrielle. En 1960, cette commune, qui touche Dunkerque – j’ai l’habitude de dire que Dunkerque est la banlieue de Grande-Synthe –, comptait 1 600 maraîchers. Vingt ans après, il y avait 25 000 habitants, venus de l’est de la France, des mines, des pays d’Europe du Sud, Espagne, Portugal, mais aussi, pour beaucoup, du Maghreb. Je suis moi-même arrivé dans cette ville à cette époque-là, et nous avons toujours eu l’habitude de vivre ensemble, ce qui est déjà extrêmement important.

Nous avons 64 % de logements sociaux, dont 75 % collectifs. Usinor – Mittal aujourd’hui, puisque c’est ce complexe qui s’est installé en bord de mer –, employait à l’époque 11 000 salariés ; il n’y en a plus que 3 500 aujourd’hui. Le taux de chômage s’élève à 25 % sur la ville, 12 % sur le bassin d’emploi, avec des quartiers, dans ma commune, où l’on atteint 40 à 50 % de demandeurs d’emploi.

Grande-Synthe a connu toutes les procédures de la politique de la ville : habitat, vie sociale, DSQ, DSU, GPV, aujourd’hui Anru, et l’accompagnement social qui s’y attache.

La caractéristique des demandeurs d'emploi est qu'ils sont 25 % à n'avoir aucun diplôme et, grosso modo, 40 % qui ont un niveau IV et plus. Le taux de demandeurs d'emploi non qualifiés est donc très important.

Quant au panorama politique, puisque j'ai entendu des réactions dans la salle ce matin, lors des deux dernières élections législatives, le Front national était présent au second tour, et affichait un score de 40 % ; aux municipales, il est à 17 %. Lors des élections municipales de 1995 et 2001, deux listes de beurs étaient présentes et totalisaient 3 % des votes.

Je vous dresse ce panorama car il est, à mon sens, important. Sur les rendez-vous que l'on me demande, 90 % concernent des sollicitations pour l'emploi, ce qui n'étonnera pas les maires présents ici, et 8 % pour le logement.

Tout le monde veut travailler à la mairie, dans une situation d'insécurité sociale, surtout la main-d'œuvre non qualifiée : il y a toujours les espaces verts, le nettoyage, la peinture, les petits travaux dans la collectivité.

J'ai, pour une ville de 25 000 habitants, 750 titulaires de la Fonction publique. Les maires qui sont ici dans la salle comprennent les difficultés auxquelles je suis confronté en termes de glissement vieillesse, technicité du personnel... J'y ajoute 37 apprentis, puisque c'est une volonté de la lutte contre les discriminations, 170 emplois en CDD pour des remplacements dans l'année, soit 70 équivalents temps plein et 310 emplois d'été qui englobent les animateurs, les remplacements dans les services...

C'est vous dire qu'aujourd'hui, en termes de « gestion de la diversité dans le recrutement et la carrière au sein des collectivités territoriales », je suis au taquet de ce que la collectivité peut faire et, dans mon budget, ma charge de personnel est de 29 M€, ce qui représente 58 % de mes dépenses de fonctionnement.

Devant cette situation, il nous est nécessaire d'innover, de trouver d'autres leviers d'action. J'ai entendu à maintes reprises, depuis ce matin, et même après la diffusion du film, que le maire doit intervenir dans la relation entre un lycée professionnel et une entreprise. Mais le maire n'a pas de contacts, il n'est pas l'intermédiaire : ce problème relève des relations entre l'Éducation nationale et les entreprises. L'on essaye quand même d'intervenir... Mais lors des événements de l'automne dernier, puisque nous avons eu quelques incidents, j'ai rencontré des jeunes à la sous-préfecture. Ils m'accusaient, moi, de ne pas les faire rentrer à Usinor ou dans les entreprises locales, en pensant, tout à fait naïvement, que c'était le maire qui désignait à l'employeur les jeunes qu'il fallait embaucher : je pense qu'il y a tout un discours à faire évoluer.

La première chose que nous avons faite, dès de mon élection, en 2001, est **de faire passer par l'ANPE toutes les offres d'emploi de la mairie**. Je ne satisfais jamais une demande spontanée parce que je pense que la première égalité est un souci de traitement égalitaire. Cela permet également d'envoyer les jeunes chercher du travail là où l'on en offre, c'est-à-dire à l'ANPE. Je crois que si beaucoup de collectivités et d'employeurs prenaient cette habitude, nous pourrions sortir du cercle vicieux qui fait que, les employeurs ne passant presque plus par l'ANPE pour leurs recrutements, l'ANPE n'a plus beaucoup d'offres d'emploi.

Notre mission locale, qui s'appelle la Maison de l'initiative, est importante. Elle a deux missions : elle s'occupe des jeunes de moins de 26 ans et du suivi des Rmistes. Je la finance à

hauteur d'1 M € par an, ce qui constitue un effort non négligeable. Elle suit tous les jeunes de la collectivité : l'année dernière, nous avons placé 600 jeunes, que ce soit dans des stages en entreprises – nous avons en effet sensibilisé des entreprises – mais aussi sur de petits emplois.

Depuis quatre ans, nous avons imposé, dans notre collectivité, une clause d'insertion dans les marchés publics, avant que la loi n'y oblige. Aujourd'hui, cela devient un critère de sélection des entreprises alors qu'auparavant, l'on ne pouvait le préciser – mais nous jouions sur ce critère. Depuis que la loi l'autorise, soit 2005, ce critère est écrit dans chacun des marchés publics.

Notre personnel, je l'avoue, n'est pas représentatif de la population de Grande-Synthe, que l'on estime à 45 % issue de l'immigration. **Dans les effectifs communaux, nous devons être à 15 %. Ce n'est donc pas le reflet de la population.** Le constat est là. Pourquoi ? Je ne sais pas, je ne peux pas l'expliquer ; je ne crois pas que mes prédécesseurs aient fait un choix discriminant à l'embauche, mais il y a des habitudes qui se prennent, dans la Fonction publique, comme vous le disiez en introduction. Lors de notre arrivée, les élus ne faisaient pas partie des jurys. C'étaient les techniciens qui choisissaient eux-mêmes avec qui ils allaient travailler dans les services.

Nous sommes venus rétablir cela, car il y a là non seulement des facteurs de discrimination raciale, mais également tout problème social qui est à traiter derrière. 20 % de la commune sont au revenu minimum. Un coup de pouce social doit être donné dans beaucoup de situations. Les élus sont donc garants de cela et ont imposé un certain nombre de choses. Là aussi, c'est contraignant : il y a beaucoup de jurys, sur des remplacements, par exemple, mais les élus s'y calent.

Nous avons multiplié les sollicitations. Nous avons fait venir la fondation Agir contre l'exclusion dans notre commune. Nous travaillons aujourd'hui avec 38 entreprises, les plus grosses du territoire : Auchan, Air liquide, de gros groupes comme EDF nous ont rejoints. Nous avons travaillé avec le Fasild, qui nous a aidés à monter des sessions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations destinés aux DRH de ces entreprises, notamment pour l'accueil de stagiaires. En effet, les jeunes sont confrontés à un vrai problème pour trouver des lieux de stage, notamment dans notre région : j'ai deux lycées professionnels et un lycée d'enseignement général sur la commune, ce qui génère beaucoup de demandes.

Avec les habitants, nous faisons des forums de l'égalité des chances, dans lesquels nous organisons la rencontre des habitants avec les partenaires du monde de l'insertion et les entreprises. Il y a des sessions de formation de l'ensemble des personnels et des groupes de la ville à la lutte contre les discriminations.

Je pense que l'action du maire est limitée, dans sa propre structure. Il y a la Fonction publique, avec toutes les difficultés que cela comprend. Rattraper un retard est très long, car lorsqu'un fonctionnaire est là, c'est pour trente sept ans et demi. Je dois faire face à nombre d'inégalités. Pour reprendre ce que disait Edmond Hervé, nous avons une grande part de femmes dans le personnel. Les travailleurs handicapés représentent pratiquement 9,5 % du personnel ; c'est important pour nous, car cela correspond également à une représentation de la société. S'agissant de la promotion des salariés dans les commissions administratives paritaires, quand les quotas ne me permettent pas de nommer dix personnes parce que j'ai cinquante candidats à un poste pour l'évolution de grade, plusieurs paramètres sont pris en

compte : nous examinons les compétences, l'approche de fin de carrière – si une personne est à six mois de la retraite, nous lui donnons ce coup de pouce, puisque pour les fonctionnaires, ce sont les six derniers mois qui font référence, et cela leur permet donc de partir avec une meilleure retraite... Un grand nombre de critères sociaux sont pris en compte, ainsi que l'ancienneté dans le grade ou dans le poste. L'action d'un maire est limitée. Comme nous sommes au taquet au niveau de l'emploi dans la collectivité, nous essayons maintenant de sensibiliser l'ensemble des acteurs qui nous entourent.

Nadia Hamadache

Merci. Lorsque vous nous parlez de l'intégration d'élus, notamment dans les comités de recrutement et d'évolution de carrière, cela repose, finalement, sur des personnes, c'est-à-dire vous et votre équipe, avec une volonté qui est la vôtre. Avez-vous pensé à transformer de manière organisationnelle ces changements de pratique ?

Damien Carême

Oui. D'abord, parce que j'espère continuer. Mais aussi parce que nous avons mis en place un état d'esprit dans la collectivité ; nous avons des cadres qui sont issus de la diversité, et je pense que c'est une bonne chose. Je ne jette pas la pierre sur ce qui s'est fait auparavant. Ce sont des choses qui se sont établies dans le temps. Nous avons ouvert les yeux ; nous avons secoué un peu une administration. Quand je parle de mon personnel, je ne parle que compétences, car lorsque nous recrutons, nous ne recrutons que des gens compétents. Maintenant, il me semble que c'est acquis. En cinq ans, j'estime que le rythme est pris. Je souhaite que cela continue et je pense que ceux qui nous succéderaient seraient dans la même logique. Dans une collectivité comme celle-là, nous n'avons pas beaucoup d'autres choix que celui-ci.

Nadia Hamadache

Espérons que vous continuerez longtemps... Dans le sens inverse, monsieur Lefebvre, maire de Cergy, vous avez voulu inscrire dans votre organisation les changements de pratique en passant par un outil assez classique mais qui, peut-être, a été organisé différemment : vous avez signé une charte avec les syndicats représentatifs dans votre collectivité.

Dominique Lefebvre, maire de Cergy, président de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise

Comme Edmond Hervé, je crois que les valeurs de la République ne se négocient pas. Aussi ai-je non pas négocié, mais proposé aux organisations syndicales et aux élus de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise de s'engager ensemble sur une **Charte de l'égalité et de la diversité au travail** : un texte de neuf articles, dont l'intégralité peut être consultée sur le site « cergy-pontoise.com ».

Si nous avons fait cela, c'est sans doute parce que je me reconnais parfaitement dans la démarche qu'a décrite Edmond Hervé au début de son intervention : le premier rôle

d'un responsable politique est de garantir l'application des valeurs de la République, au premier rang desquelles figure la question de l'égalité. Je partage également l'analyse selon laquelle l'absence de diversité résulte des inégalités. Il est nécessaire d'avoir d'abord cette analyse et cette grille pour revenir ensuite sur le type d'inégalités qui sont à l'origine des problèmes rencontrés par un certain nombre de nos concitoyens dans l'accès à l'emploi et à la carrière. Au demeurant, **cette charte ne vise pas une discrimination en particulier, mais toutes les discriminations dans le travail** : les discriminations raciales, certainement, mais aussi celles qui touchent les femmes, les personnes handicapées... Je ne vois pas pourquoi l'on tronçonnerait ce combat pour l'égalité en disant que l'on va faire des choses spécifiques pour les uns ou pour les autres. Lorsque l'on est employeur, il est nécessaire d'être dans une démarche globale.

Je connais bien Grande-Synthe pour avoir vécu dans cette banlieue : j'y ai fait mes études secondaires. Ce que je voudrais apporter dans la réflexion, c'est que lorsque l'on est dans une ville comme Cergy, qui est une ville populaire – mais moins que Grande-Synthe –, avec 45 % de familles non imposables, 42 % de logements sociaux, 30 % d'accession sociale ; une ville très marquée par le regroupement familial : un Cergyssois sur dix est de nationalité étrangère, un deuxième est né étranger à l'étranger et un ou deux ont un parent né étranger à l'étranger ; mais qu'en même temps, cette expression de la diversité se retrouve aussi au plan social – 25 % d'ouvriers, 20 % d'employés, 20 % de professions intermédiaires et 20 % de cadres supérieurs – l'on est à la fois dans ce problème des discriminations, notamment celles qui sont au cœur de ce colloque, c'est-à-dire les discriminations raciales, et pas dans le problème.

J'ai réagi au film d'Abdel Ryan Houari, en disant que je retrouvais parfaitement la situation quotidienne de mes jeunes concitoyens issus de l'immigration, qui sont nombreux, pour beaucoup, diplômés, voire même très diplômés, et qui se heurtent à des difficultés particulières dans tous les actes de leur vie, du logement à la ballade au centre commercial, à la promenade la nuit dans la ville et jusqu'à l'entreprise, et peut-être même, de temps en temps, dans les services de la mairie et de la communauté. Et dans le même temps, ce n'est pas un problème, parce qu'en raison de cette diversité, je pense qu'à Cergy, les choses se passent mieux qu'ailleurs.

Nous n'avons pas fait cette Charte de l'égalité et de la diversité parce que nous avons constaté qu'il y avait un problème majeur. À la Ville de Cergy, lorsque je rencontre mes équipes dans les réunions, je suis parfois surpris de voir la diversité et la couleur – l'un de mes collaborateurs ici présent pourrait en témoigner – qui est finalement assez naturelle, en raison de ce qu'est la ville et parce qu'il n'y a pas eu d'obstacles particuliers : la ville, vraiment, se traduit par une respiration avec son environnement. En même temps, nous voyons que ce n'est pas satisfaisant car la discrimination s'inscrit partout. Si j'ai voulu signer avec les organisations syndicales, c'est parce que **les premières discriminations, je les constate au sein même des services, chez le personnel municipal** : soit dans l'encadrement, soit entre collègues, nous avons, quotidiennement, à faire face et à gérer un certain nombre de difficultés liées à la discrimination par les origines.

L'autre point est que l'on ne peut pas dire, aujourd'hui, que cette diversité, qui s'inscrit naturellement parce que la réalité de cette ville est d'être diverse, soit un problème. Il n'y a pas toujours eu, à mon cabinet, des personnes issues de l'immigration, même si j'en avais déjà beaucoup parmi les élus. Il y en a aujourd'hui ; les jeunes me l'avaient demandé, mais

cela s'est fait naturellement. Mais dans l'accès aux responsabilités, dans les itinéraires de carrière, l'on retrouve un certain nombre de choses. De ce point de vue, il ne faut pas simplement considérer que l'on a affaire à des problèmes liés à une pure discrimination ethnique, mais plutôt à des comportements culturels. D'ailleurs, je ne partage pas tout ce qu'a dit le ministre tout à l'heure, mais lorsque m'est posée la question du comportement ou des objectifs fixés par les personnes, il est nécessaire de mettre en place les stratégies de formation qui vont avec. Actuellement, dans l'égalité de l'accès aux emplois publics à Cergy et Cergy-Pontoise, le premier handicap est l'origine économique et sociale et le niveau de formation. Même si, aujourd'hui, les meilleurs exemples de promotion sociale accélérée sont parmi les jeunes issus de l'immigration, l'on voit bien qu'il y a aussi des handicaps à remonter.

La charte réaffirme quelques principes. Elle commence par rappeler qu'à la CACP, le seul critère de recrutement de la CACP est la compétence – il ne faut pas poser la question, il vaut mieux l'affirmer –, que la CACP est diverse, que le service public est laïc, et que c'est parce qu'il est laïc que l'on applique un certain nombre de principes. Ensuite, nous mettons en place un comité de suivi avec les organisations syndicales ; il y a un chapitre spécial dans le bilan social ; dans le plan de formation de la collectivité, l'on doit mettre en place des outils, qui vont permettre de remonter un certain nombre d'inégalités diverses et pour lesquelles la couleur n'est qu'un des aspects.

Telle est la contribution que je pouvais apporter. J'avais très fortement ressenti, lors de la crise des banlieues en Île-de-France, en discutant avec beaucoup de collègues, en regardant la réalité de ma ville par rapport à la leur et en me disant qu'ils n'étaient pas sortis de l'impasse, que chez moi, cela se passe beaucoup mieux. Mais même dans une ville qui a cette mixité, qui, chez moi, n'est pas un mythe, mais une réalité, les inégalités et les discriminations existent, et elles frappent toujours les mêmes, ce qui montre bien que ce combat méritera beaucoup d'engagement. Cette charte est donc une affirmation de principe, un outil de conscientisation et de débat. C'est aussi un moyen de mobilisation sur une démarche longue à conduire en raison des obstacles que l'on rencontre.

Nadia Hamadache

Passons à un autre type de collectivité territoriale : un conseil général. Mathieu Klein, vous affirmez que le conseil général doit assumer sa responsabilité dans la lutte contre les discriminations. Mais a contrario, vous avez décelé une limite dans votre action : vous avez beaucoup travaillé dans la démarche préventive. Pouvez-vous nous expliquer en quoi cela a été une limite sur votre territoire ?

Mathieu Klein, vice-président du Conseil général de Meurthe-et-Moselle

La limite est que la responsabilité d'une collectivité territoriale est liée au fait que c'est une collectivité territoriale et qu'elle a des outils qui sont forcément limités à son action. Lorsque le Conseil général de Meurthe-et-Moselle a adopté, sur ma proposition, un programme départemental de lutte contre les discriminations, j'avais souhaité, parce que la thématique de la lutte contre les discriminations est devenue – pour aller vite, je vous livre cela un peu « brut de décoffrage » – une telle tarte à la crème, un peu comme le développement durable :

tout le monde en fait, tout le monde en parle, mais cela recouvre des choses très diverses – j’avais souhaité que l’on se donne les moyens en adéquation avec les orientations. Puisque nous sommes un conseil général, nous devons regarder quelles sont nos compétences, qui sont précises et liées à des domaines d’action délégués par la loi au Département. Il se trouve que les domaines d’intervention d’un Département, dans le cadre de la République, sont des domaines où, quotidiennement, les questions de lutte contre les discriminations arrivent au premier rang. L’on peut regarder ça sous l’angle des collèges, sous l’angle de la prévention spécialisée, sous l’angle de l’insertion des allocataires bénéficiaires du RMI... Quel que soit l’angle sous lequel la question est abordée, la réalité de la diversité est toujours confrontée à ces responsabilités.

Pour que le discours soit crédible, il y a un corollaire – les deux précédents intervenants, maires et présidents de communauté d’agglomération, l’ont très bien dit : il faut balayer devant sa porte, c’est-à-dire avoir soi-même un discours de responsabilité, et ce n’est pas le plus facile.

Dans l’exécutif départemental, je m’occupe des questions de citoyenneté, mais je ne suis pas responsable des ressources humaines. Lorsque j’ai amené la dimension des ressources humaines dans le programme départemental de lutte contre les discriminations, il a fallu déjà – et cela répond à la question que vous posiez sur le rôle de l’ élu – emmener avec moi mon collègue en charge des ressources humaines. Ce n’est faire insulte à personne que de dire, qu’aujourd’hui, il n’y a pas beaucoup de collectivités dont les adjoints ou vice-présidents en charge des ressources humaines ont mis en numéro 1 de leurs priorités la question de la diversité dans la collectivité. C’est une démarche qui, aujourd’hui, se développe, mais qui n’est pas encore spontanée lorsqu’un élu prend en charge les ressources humaines dans une collectivité. Il faut aussi – et même d’abord – emmener la direction des ressources humaines avec soi, et en cela, le rôle de l’ élu est un véritable travail de conviction.

Pour prendre l’exemple du Conseil général de Meurthe-et-Moselle, les priorités dans les compétences départementales sont les personnes handicapées. Parmi les compétences départementales, celle-ci croise également la lutte contre les discriminations. Sur ce point, l’exécutif a, depuis de nombreuses années, donné des objectifs à la DRH, en matière de recrutement des personnes handicapées. Une autre priorité, conforme elle aussi aux obligations des conseils généraux, est l’insertion des bénéficiaires du RMI : depuis le 1^{er} janvier 2004, les conseils généraux ont l’intégralité de cette responsabilité. Quelle est la possibilité, pour les conseils généraux, d’agir de ce point de vue ? Le président, l’exécutif, leur dit : « C’est une priorité que de favoriser le lien entre la politique externe d’accès à l’emploi des allocataires du RMI et la politique interne. » Et moi, troisième couche du mille-feuilles – c’est très caricatural, mais j’essaie d’aller vite -, j’arrive pour dire qu’il faut prendre en considération la question de la diversité et de la lutte contre les discriminations. La DRH me répond alors : « Mais quelle est notre feuille de route ? » Il faut faire en sorte que tout cela fonctionne ensemble : c’est la clé de la réussite d’une politique de la diversité. En tout cas, c’est la façon dont je le perçois dans mon expérience d’ élu.

J’insiste, un instant, sur la dimension du lien entre la politique d’insertion des allocataires du RMI et la politique de diversité et de lutte contre les discriminations. Nul n’est besoin de faire un dessin, car les réalités se croisent de façon évidente : lorsque vous êtes allocataire du RMI, il est fort probable que vous vivez dans un quartier en Zone urbaine sensible, pour peu que vous soyez dans une agglomération urbaine, et il y a de bonnes chances pour que la

problématique de la lutte contre les discriminations, les difficultés d'accès à l'emploi et le fait d'être allocataire du RMI se croisent. Aujourd'hui, dans la politique départementale, il y a cette volonté de faire en sorte que, lorsque l'on favorise l'accès des allocataires du RMI, l'on ait aussi la dimension territoriale à l'esprit, que l'on ait un croisement entre la logique de travail en direction des Zones urbaines sensibles et les allocataires du RMI qui vivent dans ces mêmes zones. C'est ainsi que l'on arrive à peu près à être efficace.

Deuxième exemple : les clauses d'insertion, qui ont déjà été évoquées, et qui sont un outil. Si, effectivement, l'on ne peut pas y mettre tout et n'importe quoi, l'on peut y stipuler que l'on souhaite que, lorsqu'un marché public est attribué, x % de la masse salariale de l'entreprise attributaire du marché public aille à des allocataires du RMI, par exemple. Dans ces cas-là, vous pouvez, sans écrire que vous voulez recruter des personnes issues de la diversité, ce qui tomberait sous le couperet de la loi, faire un vrai travail concret pour faire en sorte de favoriser le lien.

J'en reviens au rôle de l'élu. Lorsque vous optez pour cette solution, votre service de marchés publics met en place votre clause d'insertion, tout le monde va être synchronisé. Mais ensuite, les travailleurs sociaux du département vont vous demander quels sont les outils que vous donnez au service social du département pour trouver les personnes correspondant aux x % de ce marché public. Je rajoute donc une couche supplémentaire au « mille-feuilles » du croisement des politiques publiques : il faut aussi que vous ayez le service social avec vous, ce qui, pour un département, est évident, parce que ce travail constitue plus de 50 % de l'activité d'un conseil général. La dimension de lien avec les travailleurs sociaux doit donc être présente.

Pour toutes ces questions, le programme départemental a décliné un certain nombre d'orientations. L'une des premières a été de nommer, au sein de la DRH, un référent chargé du suivi de l'application du programme de lutte contre les discriminations. Il y a donc une personne identifiée, au sein de la DRH, chargée de ces questions. Il y a également une personne identifiée au sein de la direction des finances et des affaires juridiques sur la question des clauses d'insertion, qui suit et qui est chargée spécifiquement de faire ce lien entre DRH, service sociaux, entreprises, donneurs d'ordre, pour favoriser la réussite effective de ces orientations. Il est en effet nécessaire que la collectivité se dote d'outils.

Pour terminer et afin de ne pas être plus long, je voudrais évoquer le travail que le Conseil général de Meurthe-et-Moselle effectue dans le cadre du **programme européen Equal Talent**, qui est notamment à l'initiative du Conseil économique et régional de la Région Lorraine. Le Conseil général est l'un des partenaires de ce programme, qui est coordonné et piloté par le Fasild en Lorraine. Nous avons pris en charge le volet qui concerne la diversité au sein de la Fonction publique territoriale. L'un des objectifs que nous nous sommes donnés, au-delà de la propre organisation du Département, est de favoriser les échanges. En effet, je m'étais déjà rendu compte, lorsque je travaillais sur la question des clauses d'insertion, que nombre de collectivités, notamment les petites, sont prêtes à s'engager mais n'ont pas d'infrastructure juridique technique d'accompagnement pour leur donner les outils pour mener ces politiques et n'ont pas le personnel nécessaire. En créant un groupe de travail de collectivités qui s'engagent sur cette question-là, et qui va être mis en œuvre prochainement au cours d'un séminaire qui va les réunir pour la première fois en Lorraine, l'on favorisera l'échange d'expériences, le développement des bonnes pratiques dans le cadre de ce programme européen. Il s'agit là du volet externe de ce travail.

Nadia Hamadache

Pourriez-vous nous préciser succinctement ce qu'est la feuille de route du service RH du Conseil général ?

Mathieu Klein

C'est à peu près tout ce que je viens d'évoquer. Sur la question des clauses d'insertion, par exemple, c'est favoriser le lien avec les services juridiques et les services sociaux. C'est aussi travailler sur la mise en oeuvre du Pacte, qui est un outil – dont j'attends de voir ce qu'il va permettre de faire d'un point de vue opérationnel – qui vise à favoriser l'arrivée de jeunes issus des Zones urbaines sensibles dans la Fonction publique territoriale. C'est aussi favoriser l'accès d'allocataires du RMI, dans une logique d'accompagnement, parce qu'il y a des départs à la retraite, et c'est une question sensible qui se pose dans toutes les grandes structures recruteuses, et les collectivités territoriales en premier lieu ; nous avons mis en place, en Meurthe-et-Moselle, un dispositif de tuilage : un agent qui doit partir à la retraite travaille pendant un certain nombre de mois en tutorat avec la personne qui entre éventuellement pour le remplacer ou, en tout cas, intégrer la collectivité. Dans ce dernier cas, il est possible de mettre des priorités pour savoir qui l'on fait rentrer dans le cadre de ce dispositif. Pour cela, à la DRH, le référent RH a cet objectif de prospection dans les services, de lien avec l'extérieur pour mettre ce dispositif en route. Il y a aussi la mission liée au nombre de personnes handicapées – certes, c'est l'application de la loi, mais beaucoup de collectivités publiques, toutes plus honorables les unes que les autres, qui sont encore en dessous du seuil des 6 %. Dans ce domaine également, des objectifs en termes de feuille de route ont été donnés aux ressources humaines.

Nadia Hamadache

Dans le même ordre d'idées, et peut-être dans l'esprit d'une analyse des pratiques des ressources humaines, la Ville de Lyon, après avoir mené un certain nombre d'actions pour sortir du déni, a travaillé pendant trois ans avec les services et interrogé les pratiques. Je vous prie d'excuser monsieur Louis Levêque, adjoint au maire de Lyon, qui a été retenu par ses fonctions ; il a délégué monsieur Alexandre Kosak, chargé de la mission Égalité à la Ville de Lyon. Monsieur Kosak, pouvez-vous nous expliquer quelle a été la démarche de la Ville et comment vous tournez autour du paradigme de l'égalité de traitement avant tout ?

Alexandre Kosak, chargé de la mission Égalité à la Ville de Lyon

C'est très modestement en qualité de technicien que je me propose de vous présenter le processus de lutte contre les discriminations qui a été mis en oeuvre et déployé par et dans la ville de Lyon. Mon propos s'articulera sur trois points, avec un fil conducteur qui sera la métaphore du dévoilement, pour reprendre la question du déni, la question initiale.

Le premier de ces points concerne la manière dont est apparue cette question dans le débat politique local et la façon dont cela s'est cristallisé dans un schéma d'actions relativement concrètes sur l'objet, aujourd'hui encore en cours de définition, qui est l'objet de politique

publique de lutte contre les discriminations. La deuxième étape est que, dans ce plan global, nous avons souhaité que la Ville de Lyon s'intègre dans cette politique et donc se prenne pour propre exemple comme échelle de travail en tant qu'organisation. Je vous expliquerai comment et en quels termes la question a été posée à l'administration, comment elle a été perçue et, dans un troisième temps, traduite en une série d'actions concrètes sur cet objet de politique publique.

En ce qui concerne la manière dont la question est arrivée dans la politique locale, soulever le voile sur les discriminations ne s'est fait ni spontanément, ni naturellement, ni immédiatement. Plusieurs mains ont contribué à le soulever : celle de l'Europe qui, avec ses directives, nous a permis d'avoir un cadre d'intervention à l'échelle nationale, mais aussi locale ; cadre d'intervention et interventions concrètes qu'elle soutient également, et auxquelles elle contribue très opérationnellement. D'autres mains l'ont permis : des mains associatives, des mains militantes, d'expertise, de recherche qui nous ont permis de faire peu à peu émerger un problème et un enjeu social qui est celui de la lutte contre les discriminations. Nous sommes progressivement sortis du déni avec ce processus de dévoilement, quelquefois avec des accélérations dues au principe de réalité : l'on fait souvent politiquement référence à certains événements qui ont fait que, directement et concrètement, le problème social des discriminations a été pris comme une évidence.

Le principe de reconnaissance arrive relativement tôt dans le mandat de la municipalité en place. Celle-ci est consciente qu'il s'agit d'un enjeu de politique publique extrêmement important. Nous savons pour pourquoi ça l'est, mais nous ne savons pas comment agir.

La première question émerge donc de ce constat : nous voulons agir dans le cadre de la lutte contre les discriminations, mais de quelle manière ? Quel modèle d'intervention allons-nous utiliser ? Au début des années 2000, les modèles d'intervention politique publique sont encore, transitoirement, ceux de l'intégration, de la lutte contre les différentes formes d'inégalité et, progressivement, les questions de discrimination ont commencé à être évoquées. Pour les traduire concrètement, la municipalité a choisi de créer un conseil consultatif qui s'appelle le Gipiv. Sa dénomination – Groupe d'initiatives pour l'intégration dans la ville – va mettre en évidence un certain flou dans la caractérisation de l'objet de politique publique. Nous avons vu, tout à l'heure, que le divorce entre les notions d'intégration et de lutte contre les discriminations est assez récent, mais c'est sous cet angle que les choses ont été présentées.

Le Gipiv est un conseil des sages, composé de vingt-cinq personnalités représentatives de la diversité culturelle, de l'intelligentsia locale, etc., qui travaille et est missionné par le maire pour produire un rapport comportant :

- un diagnostic ;
- la définition concrète d'un certain nombre d'enjeux, si tant est que l'on soit placé au cœur d'un levier d'action de politique publique, à savoir une collectivité locale, pour les situer en contexte ;
- l'élaboration de propositions concrètes. L'une des dix propositions concrètes qui ont été faites à travers le premier rapport, en 2003, a été de créer la mission Égalité.

La mission Égalité est un service à part entière, qui a été construit et qui a mis plus de deux ans et demi à arriver légitimement dans les services de la Ville. Nous avons une

reconnaissance politique forte et initiale. Notre administration, interrogée sur l'accueil d'une mission Égalité, est restée très circonspecte : créer une mission Égalité au sein des services de la Ville, avec une capacité d'action au sein même de ces services, c'était laisser supposer qu'il puisse y avoir des discriminations dans la collectivité locale. Nous étions donc sur un parallélisme de la reconnaissance politique, qui devait devenir une reconnaissance concrète et pragmatique portée par la ville de Lyon. Sans attendre, nous avons posé la question de savoir si les discriminations étaient un problème en termes de fonctionnement de l'organisation. La réponse, je pense, ne choquera personne : elle était négative. Pour l'administration, dans sa gestion quotidienne, les discriminations n'étaient pas un problème. Pourquoi ? Parce qu'ils n'avaient jamais eu un seul cas de discrimination avérée ; aucun syndicat n'avait jamais abordé en interne cette problématique. Initialement, pour eux, ils ne s'étaient jamais posé la question, à savoir que s'il y avait discrimination, ils devaient être en capacité d'agir et de rendre compte sur ce principe, le paravent des concours étant censé les prémunir de pratiques dites discriminatoires. La collectivité locale est une organisation humaine – elle l'a vite reconnu –, au même titre que n'importe quelle autre, publique ou privée ; à ce même titre, elle est confrontée à des risques de discrimination.

Lutter contre la discrimination, dans sa dimension réelle, que l'on va qualifier d'ontologique, pour la forme, c'est travailler sur soi, sur ses représentations, sur ses pratiques de travail. Et lorsque l'on est une structure, la question se pose de la même manière. Lutter contre la discrimination, c'est travailler sur la coordination, l'ensemble des processus de recrutement, de mobilité, l'ensemble des trajectoires et des flux qui régissent la vie structurelle d'une organisation.

Le problème ne s'est donc pas posé sous l'angle de la diversité, pour laquelle nous n'avons strictement aucune réponse à apporter : qu'est ce que la diversité ? Quelle est la norme ? Quel est le référentiel ? L'on ne le savait pas. La question qui a été posée, et prise de cette manière-là, s'est traduite par la signature de la **Charte de la diversité**, qui n'est a priori pas faite pour les collectivités locales, mais que nous avons signée ; une charte de la diversité est un élément de mobilisation ; elle n'est ni contractuelle, ni conventionnelle, puisqu'elle laisse à chaque signataire la liberté de négocier le cadre de son engagement et d'interpréter les articles qu'elle contient. Cette souplesse nous a permis de la réinterpréter et de définir un cadre global d'intervention au sein de la collectivité locale. Cette charte pourrait, du reste, s'appeler « charte de la diversité et de la non-discrimination », car les engagements à travers les articles sont tout à fait explicites sur les questions de non-discrimination. Le prisme qui a été le nôtre n'a pas été de travailler sur les problématiques de diversité, mais de travailler sur la première étape, qui est de garantir à toute personne, au sein de l'organisation, l'application du principe d'égalité de traitement. Le mot est lâché.

Cela s'est traduit de manière très concrète à travers la mise au point et la mise en place d'une politique préventive de réduction des risques de discrimination. Ainsi, nous ne sommes pas dans l'accusatoire ou dans la dénonciation, mais dans l'identification de zones de risques systémiques et structurels qui peuvent générer des discriminations, sur lesquels nous nous devons, dans une logique préventive et afin de garantir l'égalité effective de traitement, de travailler afin d'en minimiser au maximum les effets. Pour ce faire, une batterie d'outils et d'actions ont été déployés, de la formation à l'analyse des process RH, etc. C'en cours de travail au sein de la ville de Lyon, qui sera accompagnée et renforcée dans ce sens par

un récent programme Equal auquel nous venons d'adhérer, Averroes, qui va se décliner très prochainement au cœur de la ville de Lyon.

Juste par écho et pour en finir, tout cela vient s'intégrer dans une démarche d'agglomération. Je me contenterai de citer la **ville de Villeurbanne**, qui est aussi présente, qui **s'est engagée à travers un Equal** depuis quelques années et qui participe à une montée en puissance de cette problématique également à l'échelle de l'agglomération.

Nadia Hamadache

Je constate qu'en Rhône-Alpes, l'on est très dynamique puisque, outre Villeurbanne, la ville de Grenoble a aussi mené un diagnostic et que la ville de Thonon est également en cours de réflexion sur ces questions. Le principe des zones à risques me fait penser à la qualité. Il y a encore quinze ans de cela, lorsque l'on a vraiment commencé à travailler sur la question de la qualité, les mêmes réticences prévalaient ; chacun, à son niveau, se sentait remis en cause dans le soin qu'il apportait à son travail ; quelques années ont été nécessaires pour comprendre que ce qui posait la question de la qualité, c'était le système, et non pas l'individu. Des rapprochements assez intéressants pourraient être faits.

Nous allons directement passer directement à la table ronde suivante. Les questions de la salle seront traitées ensuite. Nous allons demander à Olivier Noël de nous faire une petite synthèse de ce qu'il a pu retenir de cette deuxième table ronde.

Olivier Noël

Il est un peu difficile de faire la transition entre les deux tables rondes.

Les interventions qui ont précédé mettent à jour le fait que nous avons trois modèles : intégration, lutte contre la discrimination, égalité des chances, qui, même s'ils sont combinés, articulés dans l'action, relèvent de sources, de principes et de normes qui sont assez différents. Cela me semble important. Le saut que l'on ferait en passant de l'intégration à l'égalité des chances mérite que l'on s'attarde sur la question de l'égalité de traitement, sur la question soulignée à la fois par Dominique Lefebvre et Edmond Hervé, qui est celle des valeurs des principes de l'État de droit et de la République.

Le passage du modèle de la lutte contre les discriminations à celui de l'égalité des chances met en évidence un glissement non seulement de pratiques, mais également de normes. En effet, la question de l'égalité de traitement est articulée autour des principes de l'État de droit : la norme qui fonctionne est la norme juridique. Alors que dans la question de l'égalité des chances, nous sommes dans un autre principe de normes : la norme est celle de l'économie de marché. En effet, les rapports publiés, qu'il s'agisse du rapport : *Des entreprises aux couleurs de la France*, de celui intitulé *Les Oubliés de l'égalité des chances* ou d'autres rapports, partent sur un autre principe de normes, qui est celui de l'économie de marché : ils considèrent que l'entreprise doit ressembler à la société. Ce qui amène à l'interrogation suivante : la diversité est-elle un moyen d'action publique ou est-elle un objectif à atteindre en mettant en place une politique d'égalité ?

Lorsque l'on est élu, il est important de prendre en considération l'articulation entre ces modèles et de les agencer de la manière la plus opportune. D'après l'intitulé de la charte de

Cergy-Pontoise, qui s'appelle « égalité et diversité », il est manifeste que l'on est bien dans cette tension. Sinon, cela reviendrait à considérer que l'égalité de traitement et l'égalité des chances sont la même chose. Or, de fait, lorsque l'on regarde de près, l'on n'est pas dans les mêmes paradigmes, et les sources, les normes qui sont derrière ne sont pas du tout les mêmes.

3^e table ronde

La prévention et la lutte contre les discriminations raciales dans les politiques conduites par les collectivités territoriales

Intervenants :

- Gilles Catoire, maire de Clichy-la-Garenne
- Georges Cavallier, IGPC, auteur du rapport du CNH sur les discriminations au logement
- Naïma Charaï, conseillère régionale d'Aquitaine
- Charles Scibetta, 1^{er} maire-adjoint de Carros, conseiller communautaire à la CC les Coteaux d'Azur
- Jeanne-Marie Trégan, déléguée à l'emploi au Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur

Animateur : Arnaud Dehedin

Arnaud Dehedin

Depuis ce matin, nous avons pu voir ce qui a pu motiver et déterminer l'engagement des collectivités et en quoi cela a pu être traduit en termes d'organisation de l'institution, qu'elle soit locale ou départementale, voire au-delà.

Dans cette dernière table ronde, nous vous proposons de voir comment l'on décline, à un niveau territorial qui peut être différent, puisque quasiment tous les niveaux territoriaux seront représentés, une politique de lutte contre les discriminations, de lutte contre les exclusions, d'égalité des chances, de diversité... Une fois que la volonté et la décision ont été prises, de quelle manière, selon quelles méthodes, avec quelles difficultés, éventuellement, avec qui, comment l'on décline cette politique publique au niveau de son institution locale, de là où l'on est, selon les compétences dont l'on dispose, avec les moyens que l'on peut en dégager.

Pour ce faire, nous aurons différentes illustrations. En introduction liminaire, je passerai la parole à monsieur Cavallier, qui a été président rapporteur d'un rapport sur les discriminations au logement. Comme le thème de l'emploi a beaucoup été abordé, cet aparté sur la question du logement permettra de voir les préconisations, les recommandations et les analyses que vous avez pu constater et poser au sein de votre rapport.

Georges Cavallier, IGPC, auteur du rapport du CNH sur les discriminations au logement

Ce qui me vaut le plaisir d'être parmi vous ce soir est que j'ai animé, et que je continue à le faire, un groupe de travail du Conseil national de l'habitat chargé de réfléchir aux problèmes posés par les discriminations dans l'accès au logement. Nous avons travaillé durant un an et demi avant de sortir un premier rapport, qui est disponible sur Internet. Et nous réitérons l'opération afin de creuser un certain nombre de questions complémentaires en liaison avec la Halde.

Je suis content que l'on mette un coup de loupe sur le logement, car j'ai le sentiment qu'il est un peu le parent pauvre des domaines de lutte contre la discrimination. Les discriminations dans l'accès au logement sont, malheureusement, une réalité à la fois incontestable et fortement sous-estimée. Dans le cadre du premier rapport, nous avons essayé d'évaluer

cette question au regard du nombre d'appels téléphoniques adressés au 114 qui, autrefois, accueillait les victimes de discriminations : les réclamations relatives au logement représentaient un petit 10 % des appels, c'est-à-dire environ quarante réclamations par mois. Si, parallèlement, l'on regarde l'activité de la Halde, qui reçoit dix appels par jour depuis sa création, le logement représente encore moins : près de 6 %, soit une vingtaine de réclamations par mois. Vous constatez que ces chiffres sont hors de proportion avec ce que l'on peut imaginer de la réalité, qui est considérablement plus importante. Mais l'on n'en parle pas. Ceux qui discriminent se gardent bien de le faire savoir, ceux qui sont discriminés ne s'en rendent pas forcément compte ou, s'ils s'en rendent compte, sont résignés, ne savent pas où s'adresser... Les raisons sont multiples. Cela s'explique aussi par le fait que l'appareil répressif, même si en France, nous avons un arsenal tout à fait pertinent, n'a pas toujours très bien fonctionné ces dernières années. Pour rendre compte – je sors là du domaine du logement – de l'ensemble des contentieux relatifs aux problèmes de discrimination raciale, nous avons un rapport de 200 entre ce qui s'est passé en France, durant la décennie 1990-2000, par rapport à ce qui s'est passé en Grande-Bretagne. L'on ne peut donc pas dire que les Français sont 200 fois moins discriminateurs que les Anglais. Il y a donc bien quelque chose dans nos indicateurs qui fait que nous sous-estimons le sujet.

Ma deuxième observation est que nous étions partis avec l'idée de travailler sur l'ensemble des discriminations, qu'elles soient liées à l'être ou à l'agir, c'est-à-dire à l'apparence physique, à l'origine, aux handicaps, d'une part, et d'autre part, aux modes de vies, aux orientations sexuelles, etc. La réalité est que nous n'avons pratiquement recueilli que des discriminations fondées sur la nationalité, l'origine, le faciès, les caractéristiques ethniques et raciales. Ceci est également une réalité incontestable.

Le troisième élément que je voudrais souligner est que les discriminations constatées le sont pour moitié dans le public et pour moitié dans le privé : elles existent partout.

Dernier point : au fond, comme le logement est au cœur de l'intégration socio-économique, les discriminations dans l'accès au logement sont non seulement inacceptables en soi, parce qu'elles bafouent les valeurs républicaines mais elles sont aussi particulièrement dommageable, parce qu'elles sont un frein évident à la fluidification des parcours résidentiels qui sont une manière, notamment, de faire progresser l'intégration urbaine et l'arrimage des quartiers en difficulté au reste de l'agglomération. C'est donc à la fois un sujet très important et un sujet très mal traité.

Pourquoi l'engagement des élus des collectivités territoriales nous paraît-il important ? Pour plusieurs raisons : au niveau national, collectivement parlant, de l'ensemble des élus, des associations nationales d'élus, la politique nationale du logement s'apparente de plus en plus à une coproduction territorialisée. L'acte II de la décentralisation a largement accru les prérogatives des autorités locales, même si nous sommes loin d'une vraie décentralisation... Nous sommes dans un système où ces politiques requièrent les initiatives de chacun et emportent la responsabilité de l'État et des élus locaux. Au niveau national, il est donc logique que les associations d'élus s'impliquent dans l'action des politiques. Je ne vous cache pas que parmi les auditions que nous avons faites dans le cadre du groupe, celles des élus ont été particulièrement intéressantes. Je ne serais pas choqué que des élus siègent dans le comité d'orientation la Halde – mais je n'en vois pas aujourd'hui.

Je suis, sous une autre casquette, les initiatives que le gouvernement vient de prendre, l'une pour ouvrir la voie à une possibilité d'expérimentation locale de l'opposabilité du droit au

logement, l'autre pour éclairer, par un débat public, le concept de mixité sociale dans l'habitat. Sur ces deux démarches, les discussions préalables doivent mobiliser les associations nationales d'élus et leur voix est particulièrement importante. Les associations nationales d'élus peuvent aussi passer des conventions d'objectifs et contribuer à cette mission dont nous avons parlé, de dissiper l'opacité, de faire connaître, de faire savoir, de sensibiliser, de conscientiser... Certes, il y a des Français racistes et xénophobes, mais ils sont peu nombreux, et si le grand public avait connaissance de ce que nous avons pu collecter comme cas pendables de discrimination, cela leur ouvrirait quand même les yeux. Voilà pour le niveau national.

Au niveau local, l'on retrouve la même chose, puisque les élus sont ceux qui connaissent le mieux les besoins de leurs administrés et que c'est auprès d'eux que viennent naturellement se manifester ces besoins. Ils peuvent eux aussi, au niveau local, assurer cette même mission d'information, de passage, de sensibilisation. Mais ils ont aussi des responsabilités directes et parfois, il leur arrive d'être des acteurs discriminants. Il y a par exemple des maires – je pourrais citer des noms, mais je ne le ferai pas – qui ont exercé leur pouvoir de préemption pour empêcher des achats qu'ils estimaient inopportuns, de la part de personnes issues de l'immigration. Il y a des maires, c'est bien connu – il n'est que de voir les débats qui entourent l'article 55 de la loi SRU –, qui s'opposent à la création d'habitat social sur leur territoire. Il y a aussi des maires qui, dans un autre genre, pratiquent la préférence municipale, c'est-à-dire qui limitent l'inscription des demandeurs de logements sociaux, l'attribution des logements sociaux à certaines personnes.

La première chose est d'éviter les comportements négatifs. La deuxième chose, dans le cadre des prérogatives étendues qui sont aujourd'hui les leurs en matière de politique du logement, mais aussi de politique de la ville, de politique de renouvellement urbain, ces trois politiques étant congénitalement liées, est de pouvoir intervenir pour favoriser la lutte contre les discriminations. Je terminerai en disant que j'ai été très frappé par le fait que, si l'on a beaucoup progressé sur le plan des exigences au Plan local de l'habitat sur la définition du PLH, la lutte contre les discriminations n'y figure pas, alors qu'elle figure dans la définition du Scot ou du PLU ; c'est une anomalie parmi d'autres.

Dans le cadre des politiques locales de l'habitat et de celles menées en liaison avec l'État sur ces sujets, les maires ont beaucoup de latitude pour faire prévaloir la lutte contre les discriminations, étant précisé qu'à côté des discriminations individuelles, personnelles, il y a d'autres discriminations, que je qualifierais de collectives et de cumulatives, c'est-à-dire qui procèdent d'un effet de système, et qui aboutissent – mais ce ne sont pas les seules responsables de la ségrégation spatiale : il y a d'autres raisons – à assigner à résidence certaines catégories de population dans certaines localisations ou certains types de logement, et avec des délais d'attente qui sont excessifs. La lutte contre ces discriminations systémiques est donc l'apanage, pour l'essentiel, des collectivités locales.

Arnaud Dehedin

Merci pour cet éclairage. Je pense que d'autres rencontres sont prévues à court terme sur le sujet spécifique du logement et je vous encourage à lire le rapport Cavallier, qui est assez riche en enseignements.

Je vous propose de donner tout de suite la parole à Charles Scibetta, sur une expérience locale qui est partie d'une question, a dérivé sur une autre, pour arriver à réflexion sérieuse sur la lutte contre les discriminations et sur la manière dont la collectivité pouvait décliner un certain nombre d'actions.

Charles Scibetta, 1^{er} maire-adjoint de Carros, conseiller communautaire à la communauté d'agglomération les Coteaux d'Azur

Dans le souci de ne pas être redondant par rapport à tout ce qui a pu se dire précédemment, je vais apporter ma modeste contribution, en essayant de mettre un éclairage particulier sur les points pour lesquels nous avons rencontré un certain nombre de difficultés et la manière dont nous avons essayé de les surmonter.

Carros est une ville de la Côte d'Azur qui compte 12 000 habitants, à 15 km environ de Nice, pour situer le secteur où nous nous trouvons. Elle est caractérisée par une zone industrielle importante, puisque 500 entreprises sont implantées dans cette zone industrielle, avec une population issue de l'immigration relativement importante, de l'ordre de 15 à 20 %, et plus de 25 % de logements sociaux. L'une des caractéristiques politiques, qui n'est pas seulement celle de Carros, mais de la Côte d'Azur en général, est le vote Front national très élevé : nous tournons autour de 33 à 35 % ; ce vote est une illustration des tensions et des représentations dangereuses qu'il peut y avoir au sein de la ville ; nous travaillons beaucoup dans le « vivre ensemble », mais nous nous sommes rendu compte que c'était une question essentielle pour éviter un certain nombre de dérapages.

Tout est parti de cette question du « vivre ensemble » : il y a quatre ans, nous avons voulu lancer une action qui se voulait à la fois ponctuelle, mais déclinable dans le temps, et en même temps, transversale, qui consistait, en guise de point d'orgue, à organiser un certain nombre d'événements autour de la question : « mieux vivre ensemble, enrichissons-nous de nos différences », en nous appuyant à la fois sur l'école primaire, le collège, le tissu associatifs. Chacun a apporté sa contribution sous forme de sketches, d'animations théâtrales..., mais à chaque fois, avec un certain regard : nous avons fait appel à des experts. Edmond Hervé insistait sur le rôle important que peuvent jouer les sociologues. Nous n'en étions pas forcément persuadés, mais nous nous sentions un peu démunis et, tout naturellement, nous avons fait appel à des sociologues, à des psychosociologues qui ont travaillé sur ces questions de la différence et qui, à l'issue de chaque animation, apportaient leur éclairage et engageaient le débat.

Cette première action de sensibilisation a mis en exergue cette question des discriminations : déjà, dès le collège, les enfants nous parlaient de discrimination. Tout en continuant à travailler sur le « vivre ensemble », nous avons été conduits, tout naturellement, à réfléchir et à organiser quelque chose sur la lutte contre les discriminations. Sur cet aspect de la différence, nous avons continué, et nous continuons encore, à engager des actions, parce que cela nous semble essentiel pour changer la représentation que l'on a de l'autre. Il est important de poursuivre, parce que c'est tout à fait lié à la question des discriminations.

Changer les représentations, certes, mais j'ai pensé qu'il fallait aller un peu plus loin : il fallait aussi valoriser les cultures que nous ne connaissons pas très bien. À Carros, les cultures d'origine qui sont présentes tournent autour du Maghreb, et la représentation que nous en avons est souvent peu glorieuse, même plutôt négative, en tout cas dans les médias. Nous

avons eu l'idée, l'an dernier, d'organiser volontairement des rencontres cinématographiques autour du Maghreb. Nous savons que nous prenons des risques car, y compris au sein du conseil municipal, nous ne faisons pas du tout l'unanimité : il faut se battre. Quelqu'un disait, tout à l'heure : « vous portez votre croix » ; ce n'est pas une question de croix, mais même dans un conseil municipal qui a des valeurs humaines, qui se dit également progressiste, il faut se battre auprès de certains de nos collègues, qui ne comprennent pas du tout cette démarche parce qu'ils raisonnent souvent en termes électoralistes. Le raisonnement, en termes électoralistes, est de dire : « Le Front national fait 33 %... Où est-ce que vous allez ? C'est risqué... C'est dangereux... Vous faites toujours pour les mêmes ! » Il s'agit d'une réalité : c'est vraiment dans le discours.

Ces rencontres cinématographiques ont eu lieu. Plusieurs réalisateurs sont venus et ont rencontré les personnes présentes, des personnes d'origine maghrébine – qu'il a été, contrairement à ce que l'on pourrait croire, le plus difficile de faire adhérer à notre démarche initiale – et d'autres personnes. Après un certain temps et en nous appuyant sur les associations locales, nous avons vu que ces rencontres étaient très riches. Il y a d'autres projets, des projets d'école autour du Maroc, du Sénégal, avec d'autres associations de Madagascar... Nous continuons à travailler sur cette question de la différence, source d'enrichissement et non d'exclusion.

En ce qui concerne les discriminations, nous ne savions pas très bien de quelle manière prendre cette question, mais nous pouvions nous appuyer sur un tissu industriel important, puisque nous avons 500 entreprises sur notre territoire. Nous nous sommes dit que la première des choses à faire était peut-être de voir avec les chefs d'entreprises s'il n'y avait pas moyen de mettre en place des actions dans le cadre de la diversité afin de la promouvoir au sein de l'entreprise.

Nous avons organisé un colloque, fait venir des spécialistes, dont la présence nous paraissait indispensable. Nous avons pris contact avec l'Institut Montaigne, dont je suis surpris qu'ils ne soient pas présents aujourd'hui : je pensais qu'ils étaient à la pointe des questions sur les discriminations, en particulier Daniel Laurent et ceux qui travaillent autour de Claude Bébéar. Nous les avons contactés afin qu'ils nous aident à mettre en place quelque chose, car nous ne savions pas de quelle manière procéder. L'idée était de commencer par sensibiliser les chefs d'entreprises sur cette question. Mais nous craignions de paraître un peu prétentieux, que l'initiative ne soit pas très bienvenue, qu'ils se sentent agressés ou ne se sentent pas concernés. Il a fallu travailler sur la thématique sans parler de discrimination, en tout cas dans le titre. Nous avons appelé cette opération : « Recruter autrement, une démarche gagnante pour l'entreprise ». Nous avons donc transformé cela en positif. Sur 500 entreprises, une trentaine était représentée, plus des acteurs sociaux, des gens qui travaillent sur les questions d'emploi...C'était un colloque très intéressant. Cette première sensibilisation a permis de prendre des contacts beaucoup plus directs avec certaines entreprises qui se sentaient complètement concernées par ces questions et qui avaient déjà engagé des actions, en particulier une entreprise que vous connaissez peut-être, Arkopharma – elle fabrique des gélules –, qui avait mis en place un recrutement par la méthode des habilités, la méthode Lemoine, et qui était déjà complètement imprégnée de ces questions, ainsi que le groupe BTP Cari, qui avait engagé des travaux sur ces questions. Nous nous sommes dit que devons essayer d'aller au-delà de la sensibilisation, en mettant en place des actions permettant de déboucher sur une charte de la diversité, qui est, au départ,

l'objectif de tous ceux qui travaillent sur ces questions ; c'est à la mode, tout le monde en parle... Pour l'instant, nous n'y sommes pas encore arrivés, parce qu'il y a un certain nombre de freins. Mais j'espère que d'ici à la fin de l'année, nous allons signer une charte de la diversité avec une dizaine d'entreprises. J'ai conscience du fait que cela ne va rien résoudre, mais je pense que c'est un affichage important. Il est beaucoup question de l'exemplarité. Cela va permettre à d'autres entreprises qui n'étaient pas forcément intéressées, conscientes ou sensibilisées à ces questions, de s'interroger sur leurs propres pratiques.

Entre-temps, il y a eu les problèmes des banlieues. Ces démarches ont été engagées bien avant, et nous pensions avoir fait pas mal de choses au niveau de la prévention. Mais, comme beaucoup d'autres municipalités, nous avons découvert que chez nous aussi, ces questions restaient présentes. Lors des réunions que nous avons faites avec les jeunes, la première question qui revenait était celle de la discrimination à l'emploi. Dans ce domaine, un certain nombre de mesures avaient déjà été engagées, mais sous l'angle de l'entreprise. C'est pourquoi je suis intervenu ce matin afin de poser la question à monsieur Noël. Il faut aussi engager l'action sous l'angle des demandeurs d'emploi qui sont fragilisés : parce qu'ils portent un nom d'origine maghrébine, par la couleur de leur peau, etc.

Pour eux, nous avons essayé de mettre en place, malgré une approche par étapes, voire chronologique, un ensemble de dispositifs au niveau global, c'est-à-dire des actions au niveau des chefs d'entreprise. C'est ce qui m'intéresse le plus : agir auprès des chefs d'entreprise, en dehors de la charte – nous sommes en train d'y travailler –, mais cela signifie que les élus doivent mouiller leur chemise, car les services ne suivent pas, ou difficilement, dans un premier temps. J'ai trois personnes, au service de l'emploi ; la première chose que l'on m'a dite, lorsque j'ai parlé de discrimination, est : « Mais vous rêvez, cela n'existe pas ! » Il a donc fallu, dans un premier temps, sensibiliser et convaincre les personnes du service de l'emploi. Mouiller sa chemise, cela signifie prendre rendez-vous avec des chefs d'entreprise – j'en ai un vendredi prochain – et développer des relations de partenariat, dans le sens où cela nous conduit à autre chose, dont nous avons également parlé : discrimination positive ou non ? La réaction fréquente à cela est que l'on ne doit pas en faire, que ce n'est pas bien, etc. Mais nous en faisons tous ! Tous ceux qui s'engagent dans les questions de discrimination, en tout cas les élus, sont amenés à donner des coups de pouce à des personnes qui sont considérées comme étant vraiment très fragilisées. Sans ces coups de pouce, elles n'auraient quasiment aucune chance, puisque l'on parle d'égalité des chances... Plus qu'une égalité des chances, c'est leur donner leur chance. Dans ce cadre, nous sommes amenés à travailler directement auprès d'entreprises partenaires. C'est ce que nous essayons de développer : un partenariat vraiment direct avec les entreprises, dans lequel nous disons : nous, les élus, nous nous engageons, nous faisons confiance à ce jeune ; donnez-lui vous aussi une chance.

Mais quelque chose nous avait échappé : pour nous engager, nous devons être sûrs que le jeune était préparé pour un emploi. Nous pensions que tous les services de l'emploi – l'ANPE, la mission locale – faisaient leur travail, c'est-à-dire leur donnaient des conseils sur la manière de se présenter, etc. Le premier contact avec un chef d'entreprise, heureusement partenaire, a été catastrophique : dans la demi-heure qui a suivi, j'ai reçu un appel me disant que si nous continuions à envoyer des jeunes comme celui-là, ce n'était même pas la peine. Je me suis renseigné pour savoir ce qui se passait. Ils n'étaient pas préparés, il n'y avait pas de simulation d'entretien d'embauche... Certes, on leur donne des conseils. Mais il faut aller beaucoup plus loin : il y a un vécu derrière, et le partenariat doit en tenir compte. Les chefs

d'entreprise sont prêts à nous donner un coup de main : ils ont prêts à faire des jeux de rôles avec ces jeunes en difficulté pour les aider à se présenter auprès d'un employeur.

Toutes ces questions sont des questions de représentation. Lorsque certains jeunes – je ne dis pas tous – ont peur et mettent en avant le fait qu'ils font l'objet d'une discrimination, je leur demande : « As-tu vu un employeur ? Est-ce que tu as eu un rendez vous ? » Souvent, il s'avère qu'ils n'ont eu aucun contact. Mais, dès le départ, ils disent qu'ils sont victimes de discrimination. Pourquoi ? Parce que certains de leurs copains ont réellement été victimes de discrimination ou parce qu'ils ne font pas l'effort, car ils se considèrent comme des victimes. La question sur laquelle je travaille et j'aimerais continuer à travailler est celle de la victimisation et de la valorisation de l'image de soi, afin de leur donner un maximum d'outils pour qu'ils aient leur chance.

Arnaud Dehedin

Nous parlions du monde de l'entreprise et se posait la question de l'opportunité ou non d'une charte. Je propose que monsieur Catoire nous en parle, puisqu'une charte a été signée à Clichy-la-Garenne. Tout un travail autour du développement économique a également été effectué au sein du territoire. Pouvez-vous nous décliner toute cette action ?

Gilles Catoire, maire de Clichy-la-Garenne

Je souhaiterais commencer par une boutade : il y a quelque temps, alors que j'inaugurais un programme – un programme de plus ! – du Logement français, une vieille dame s'approche de moi et me dit : « Monsieur le Maire, je ne vote pas pour vous, mais pour une fois, je vous dis bravo : pour une fois vous avez mis sur une pancarte que c'est du logement pour les Français et pas pour les Arabes, je vous dis bravo ! » Je plaisante, mais c'est vrai. C'est une illustration de la difficulté dans la discrimination.

Aujourd'hui, je crois que nous sommes à une nouvelle étape, pratiquement un an après la crise des banlieues. Je vais pour ma part faire un bilan avec tous les jeunes, les partenaires économiques, pour voir où l'on en est un an après. Mon sentiment est que les collectivités ont fait des efforts – c'est notre cas –, notamment avec les emplois aidés. Un certain nombre d'entreprises qui faisaient déjà des efforts continuent à en faire : il y en a quelques-unes dans ma commune, comme la Fnac, L'Oréal et même de petites entreprises du bâtiment. Il y a beaucoup d'entreprises que nous avons réunies, qui se sont plaintes de l'insécurité. Je demande à voir combien de jeunes ont été embauchés, et je n'ai aucune réponse. J'ai écrit à madame Parisot, puisqu'elle m'a écrit, en lui demandant de publier le nombre d'embauches de ces entreprises qui s'étaient engagées à participer. Un an après la crise des banlieues, je compte bien avoir ces chiffres.

Avant de signer la charte de la diversité, il faut bien comprendre que nous sommes dans une ville où 20 % de la population est d'origine étrangère ; le taux a monté en raison des naturalisations. La mixité existe dans la ville. Nous avons un conseil municipal où, sur 45 membres, neuf Français sont d'origine étrangère, plus un Antillais et un Portugais ; nous arrivons à onze, toutes tendances politiques confondues. C'est donc acquis. Mais c'est un domaine où l'on peut aller encore plus loin. Le fait qu'il y ait, parmi les cadres territoriaux, et sans que l'on ait recours aux quotas, une grande diversité, nous a aidés pendant la crise des

banlieues et nous a incités à signer cette charte. Lorsque l'on a en face de soi des cadres techniques ou même des agents de la sécurité de même origine... Je n'ai eu qu'un incident : un tract anonyme disant que dans une ville marocaine, je n'embauchais que des Algériens à la mairie. C'est une critique que j'accepte, et ce problème ne se pose plus aujourd'hui.

Par contre se pose un vrai problème, pas spécialement chez nous, puisque nous avons anticipé. J'ai en ce moment soixante réunions de rentrée avec tous les services et les agents de terrain. Cette mixité a permis à un certain nombre de jeunes, principalement d'origine maghrébine, d'accéder à des responsabilités de haut niveau. Cela me pose cependant un certain nombre de problèmes, parce que ces jeunes, qui sont ingénieurs ou chefs de service, d'origine maghrébine, sont tellement exigeants vis-à-vis des gens de même origine qu'eux dans les services que souvent, ils provoquent des grèves avec les syndicats, des mouvements... En effet, ils ont une haute idée : ils placent la barre très haut pour les ressortissants de même origine et font pression sur eux pour qu'ils travaillent plus que les autres. Certes, cela crée une dynamique, mais ce n'est pas toujours facile dans les relations sociales. Ce sont des services qui sont en général performants en raison de cette obligation de réussite. Cela dope l'activité des services.

L'accompagnement au niveau de la formation des agents et des cadres est très important. Il faut faire accepter cela à la population, dire que c'est un plus, que c'est positif. Que cela soit dans l'accueil de la mairie, dans l'accueil des services, il y a des gens de toutes origines. Il faut le faire accepter, en particulier aux personnes âgées. C'est très important dans les services sociaux : nos auxiliaires ménagères, qui étaient portugaises, sont maintenant surtout marocaines. Il est très important d'aller voir les personnes âgées avec ces jeunes qui travaillent aussi dans le domaine gérontologique. Si l'on veut faire accepter la diversité dans la ville, la bataille doit d'abord être menée auprès des personnes âgées.

Nous nous apprêtons à aborder la Semaine bleue. Je suis membre du Conseil national des personnes âgées, où je représente les maires, et j'étais intervenu l'année dernière, lors de cette même manifestation, sur le rôle que pouvaient éventuellement jouer les personnes âgées, dans les quartiers difficiles, auprès des jeunes, notamment sur le plan des parrainages. Ainsi, des mamies créent des liens avec des jeunes, même difficiles : elles vont dans leurs clubs de quartier leur faire des crêpes ; ensuite, ils les raccompagnent... Cela se passe beaucoup mieux qu'on ne le croit avec les personnes âgées. Les jeunes, souvent, n'ont pas de grands-parents, les personnes âgées s'ennuient... Il y a un certain nombre de jeunes cadres, notamment, qui sont disponibles.

La première bataille est donc de faire accepter cette diversité dans la ville. Ce n'est pas facile mais, au bout d'un moment, l'on finit par y arriver.

Il y a par ailleurs des spécificités auxquelles il faut, aujourd'hui, réfléchir, notamment ce que l'on sent monter et que j'appelle « un pouvoir noir » : l'on s'aperçoit que parmi les agents de base, il y a des agents d'Afrique noire qui, sans avoir des postes à responsabilités, occupent des postes de terrain, parlent et écrivent très bien le français et revendiquent aujourd'hui une certaine part. Denis Olivennes, le président de la Fnac, qui est à Clichy, me faisait remarquer que lorsque l'on va dans les magasins, à la Défense, les vendeurs sont blancs ou beurs et les « Blacks » sont au sous-sol pour décharger les camions. Il est probable qu'ils ne l'accepteront pas longtemps. Il y a donc ce phénomène nouveau, qui est d'éviter, au sein de la discrimination, des sous-discriminations. Et il n'est pas facile de mettre en place des actions plus fines en matière de formation. C'est un élément nouveau.

Lorsque l'on parle de la diversité, l'on parle des handicapés : l'accessibilité, les taux, nous y arrivons... Je crois que sur ce sujet, il y a consensus. Mais il faut aussi parler de manière explicite – certes, c'est implicite, lorsque l'on parle de diversité – des minorités gay et lesbiennes dans les services et de la manière dont ils sont traités. Dans les cités, les minorités sont montrées du doigt... Comme beaucoup d'élus, je suis allé au défilé des fiertés gay et lesbiennes : j'y ai rencontré des jeunes des cités que j'avais déjà vus au pied de leur immeuble en train de cracher sur les gays. Ils m'ont dit : « Mais vous êtes là, vous ? Nous, dans la cité, nous n'osons pas le dire, mais nous sommes là. »

Il est important d'agir et il importe que l'outil, c'est-à-dire la collectivité, soit à l'image de la ville. Paradoxalement, c'est peut-être plus facile chez nous, où il y a cette diversité dans la ville, que dans une commune qui n'aurait pas de diversité dans sa population. Il faut aussi que cela soit vrai dans d'autres administrations ; cela a été abordé ce matin. Il y a un retard, c'est vrai, vu les règles de recrutement dans les administrations d'État ; cela commence à venir dans l'Éducation nationale. Nous sommes en retard dans la police, un peu partout, même s'il peut y avoir quelques éléments dans certains services publics. Il est important que cela se généralise dans toutes les administrations publiques de l'État.

Dans la nuit de vendredi à samedi, j'ai été confronté à une situation qui aurait pu être dramatique : quelqu'un, malade mental, séropositif, toxicomane a tiré sur des CRS qui patrouillaient ; il n'y a pas eu de mort, et les jeunes de la cité se sont mobilisés pour qu'il n'y ait pas d'incidents. Mais les CRS les ont alignés. Certains de ces jeunes sont étudiants en droit, certains sont militants associatifs ou politiques, et ils n'accepteront pas d'être traités comme ça. Demain, j'ai une réunion avec le préfet : l'on ne peut continuer à mener de telles interventions de police – le maire des Mureaux, entre autres, a protesté contre certaines interventions ; chez nous, cela a failli dégénérer. Il faut faire attention à la façon dont la police intervient. Si, dans la police, il y a cette diversité, il est plus facile de discuter dans les cités.

En matière de la diversité, dans les arguments électoraux, il faut que le système politique fasse que ceux qui refuseront de lutter contre les discriminations soient sanctionnés. Je parlais des gays tout à l'heure. Ils n'ont pas de complexes : dans leurs publications, ils préconisent de ne pas acheter les produits des entreprises homophobes. C'est peut-être un principe à étendre aux entreprises qui ne font pas l'effort de lutter contre les discriminations : il y a cinq millions de clients, ils n'ont qu'à le faire savoir. Il peut y avoir une sanction économique. Il peut également y avoir une sanction politique par le vote : pour cela, il est nécessaire que tous les citoyens d'origine étrangère puissent voter. C'est ma position. J'ai lu dans la presse, dans une petite feuille locale qui s'appelle *Première heure*, qu'un certain nombre d'élus demandaient que les municipales se déroulent en octobre 2007. Peut-être ont-ils oublié un détail : outre le fait que l'on sera dans le Mondial de rugby jusqu'à la fin octobre – et je ne vois pas comment organiser des élections municipales dans ces conditions –, je fais partie de ceux qui souhaitent le maintien des municipales en mars 2008. En effet, si les forces que je soutiens gagnent aux prochaines législatives, la nouvelle majorité pourra voter une nouvelle loi constitutionnelle afin que l'on puisse, dès septembre, faire un référendum ou décider au Parlement, de l'inscrire avant la fin décembre et que l'on n'attende pas la fois suivante pour donner à tous ce droit de vote, ce droit d'être citoyen.

En France, lorsque l'on parle de racisme et de discrimination, l'on ne parle jamais de la discrimination à l'égard des Belges, du mépris que l'on peut avoir à leur égard. Je terminerai

par une histoire belge : il faudrait que dans ce domaine, les lois françaises soient aussi progressistes que les lois belges.

Arnaud Dehedin

Merci. Je vous propose de terminer avec deux témoignages régionaux, donc sur une échelle territoriale un peu plus large, et de voir comment chacun des deux conseils, celui d'Aquitaine et celui de Provence – Alpes - Côte d'Azur – a pu décliner cette problématique de lutte contre les discriminations, qui ne va pas de soi dans le domaine des compétences des Régions. Naïma Charaï, puis Michèle Trégan vont nous éclairer sur la déclinaison de la politique par le biais de protocoles ou de commissions, sur la manière dont cela s'est déroulé et les écueils rencontrés.

Naïma Charaï, conseillère régionale d'Aquitaine

Je voulais revenir sur des choses qui ont été dites dans le cours de la journée et sur la thématique objet de cette table ronde : les discriminations raciales.

En Aquitaine, nous avons pris le parti de ne pas réduire la question des discriminations au seul aspect racial, parce que l'on considère que cela permet la division et la hiérarchisation entre les citoyens : ce n'est pas à une catégorie, mais à tous, que nous voulons nous adresser. Dans le plan que nous avons voté au mois de mars de l'année dernière, nous avons décidé de prendre en compte **les discriminations sociales, géographiques, territoriales, sexuelles, d'orientation sexuelle, du handicap et de l'origine ethnique**. Nous avons eu ce souhait d'une prise en charge globale de la lutte contre les discriminations, tout en y apportant une dimension transversale.

En quoi, me direz-vous, le Conseil régional peut-il lutter contre les discriminations ? En matière de domaines de compétences, nous avons celui de la formation professionnelle. Nous nous sommes rendu compte, en Aquitaine, mais cela vaut sûrement pour d'autres régions, que lorsque l'on vit en zone urbaine sensible, dans les quartiers défavorisés ou dans les territoires ruraux les plus reculés, le taux de formation est beaucoup moins élevé que dans le reste de la population. À l'instar de ce qui se faisait sur le programme Trace, avec des accompagnements d'insertion sur dix-huit mois, nous avons décidé de réfléchir à des parcours individualisés de formation qualifiante, que nous espérons mettre en œuvre dans les prochains mois. Nous ne voulons plus nous contenter de pré-qualifications de trois mois, mais véritablement accompagner les catégories discriminées, jeunes et moins jeunes, dans ces parcours de formation qualifiante. Nous avons intégré, dans l'élaboration de ce Plan régional de formation 2007, donc dans le cadre des appels à projets pour formation, une dimension de lutte contre les discriminations qui est bien spécifiée ; les porteurs de projets, les centres de formation auront cette obligation de lutter contre les discriminations avec une logique de résultats que nous avons décidé de mettre en place sur toutes les mesures dont il est certes intéressant qu'elles soient incitatives mais qui, si elles étaient contraignantes, auraient encore plus d'efficacité. Il s'agit là du premier volet de la formation.

Au niveau du développement économique, puisque nous avons également cette compétence au Conseil régional, nous sommes l'une des collectivités qui finance le plus les entreprises.

Notre idée est d'installer une conditionnalité aux subventions que nous versons aux entreprises avec cette dimension de lutte contre les discriminations.

Ce matin, la question de la citoyenneté a beaucoup été abordée. Au mois de mars, nous avons monté un chantier intitulé : « Faire bouger les mentalités », avec un accès à la citoyenneté. Notre première démarche, mise en œuvre à la rentrée 2006, a été de demander – puisque nous sommes propriétaires des murs des lycées, des CFA, etc. – aux proviseurs de CFA, de centres de formations, de lycées privés, publics, agricoles, de réintégrer la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen. C'est peut-être une mesure symbolique, mais c'est le principe de base du « vivre ensemble » et du « vivre en République ». Les lycées ont donc pu, à la rentrée 2006, avoir accès à la Déclaration universelle, que nous mettions à leur disposition.

Sur le thème « faire bouger les mentalités », nous avons également retrouvé une Marianne noire, qui s'appelle *La Négresse* ; elle a été réalisée par un sculpteur nommé Jean-Baptiste Carpeaux et date de 1868. Elle était au musée de New-York et se trouve actuellement en Australie. Nous souhaitons l'amener en Aquitaine pour le 25 mars de l'année prochaine, afin de dire que la diversité a déjà existé, au XIX^e siècle, et qu'il serait bien que l'on se réapproprie les symboles de la République, notamment la Marianne. Ce sera l'un des éléments pour faire bouger les mentalités et changer les représentations.

En Région, nous avons également la compétence de la mobilité géographique : l'on se rend compte que, lorsque l'on est lycéen ou étudiant de zone d'éducation prioritaire, l'on a moins de chances que les élèves de catégories sociales favorisées d'accéder à des programmes comme Erasmus, Leonardo, Socrate... L'idée est de permettre à ces étudiants et lycéens l'accès à la mobilité européenne, d'abord pour apprendre une langue étrangère mais aussi, s'ils le souhaitent, dans le cadre de la mobilité sociale, pour préparer les concours des grandes écoles, puisque l'on sait que l'un des éléments d'exclusion est l'épreuve de langue étrangère et de culture générale. Nous avons vraiment envie de créer cette dimension de mobilité internationale et notamment européenne. Ces trois chantiers, plus le dernier, sont l'illustration d'une administration régionale exemplaire.

Lorsqu'il y a un an, je suis partie avec mon bâton de pèlerin pour convaincre les élus et les services de la Région qu'il fallait lutter contre les discriminations, l'on m'a dit : « Mais Naïma, nous ne faisons pas de discrimination, ici ! » Quand l'on regarde les catégories A, B et C, l'on se rend compte qu'en termes de mobilité au sein de la hiérarchie régionale, les femmes sont plus en catégorie B ou C qu'en catégorie A. Il y a par conséquent toute une réflexion à mener quant à la mobilité au sein de l'administration régionale. Dans ma croisade auprès des élus et des services, je me suis rendu compte que cela manquait un peu de couleur ; je me sens un peu seule au Conseil régional d'Aquitaine... Il serait bien de promouvoir des actions qui permettent l'accès des personnes issues de l'immigration à la Fonction publique territoriale. Sur ce point, je voudrais particulièrement saluer la directrice de l'association Équinoxe, qui est dans la salle et qui a mené une expérience formidable sur Bordeaux concernant l'accès aux métiers sur concours de la Fonction publique territoriale : il y a vraiment un problème et des associations travaillent sur ce sujet pour permettre l'information sur ces métiers et l'accès aux concours.

Être une administration régionale exemplaire consiste aussi à mettre en place des formations spécifiques des agents de la Région, sans les mettre en accusation ni les culpabiliser, mais pour permettre de lever les freins à l'accession de l'administration régionale.

Tels sont les points que nous avons abordés : ils sont en chantier. À la Région, il n'y a pas de délégation à la lutte contre les discriminations et j'ai été missionnée par le président de la Région pour cette action. Depuis septembre de cette année, nous avons une chargée de mission de lutte contre les discriminations, qui n'est pas rattachée à la politique de la ville, pour éviter d'enfermer cette lutte aux zones urbaines sensibles, mais dans l'un des plus gros services de la Région, celui du développement économique, de l'emploi et de l'Agenda 21, afin de mener une politique transversale.

Par ailleurs, une initiative a été prise par la Région Aquitaine : la création d'une commission à l'Association des Régions de France. Notre première réunion a eu lieu la semaine dernière : dix Régions françaises y étaient présentes. L'idée est d'avoir un échange des pratiques sur la lutte contre les discriminations au niveau interrégional et d'essayer de créer une meilleure lisibilité sur les actions que l'on peut mettre en œuvre.

Michèle Trégan, déléguée à l'emploi au Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur

Il est extrêmement difficile d'intervenir en dernier. Je vais essayer d'être rapide car l'important est de dialoguer avec vous. J'aborderai trois points : pourquoi je suis engagée sur ce thème, pourquoi la Région est engagée sur thème et pour terminer, quelques remarques et vœux.

Je suis déléguée à l'emploi au Conseil régional de Paca et au travers de cette délégation, je ne vois absolument pas comment l'on peut résoudre le différentiel de chômage que nous avons sur cette région si l'on ne lutte pas contre les discriminations. Vous connaissez la région : le poids du Front national, le chômage supérieur à la moyenne nationale... Vous avez entendu les caractéristiques de Carros. Comment résoudre ce différentiel si l'on ne lutte pas contre les discriminations ? Pour moi, cela relève tellement de l'évidence qu'il n'est pas besoin de le préciser. Et pourtant, ce n'est pas mis en pratique dans les actions de tous ceux qui travaillent sur l'emploi, l'emploi n'étant pas une compétence de la Région, mais une compétence volontariste du Conseil régional Paca, déjà depuis le mandat précédent.

En tant que conseillère régionale déléguée à l'emploi, je m'intéresse bien sûr à la lutte contre les discriminations, mais également en tant que femme. Le thème des similitudes qui existent entre tous les types de discrimination me paraît important et j'y reviendrai. Je suis « franco-française », mais en tant que femme, j'ai vécu des discriminations dès mon plus jeune âge – certes, je m'en suis bien sortie –, et j'ai été sensibilisée simplement lorsque ma mère me traitait différemment de mes frères, dans l'exécution des tâches ménagères. C'est quelque chose qui est resté ancré en moi. Je ne comprends pas que l'on ne puisse concevoir tous les êtres humains comme ayant deux bras, deux jambes, une tête...

Par ailleurs, je rappelle que les races n'existent pas : nous sommes tous pareils. Il semble même que l'on ait beaucoup de génomes communs avec les grands singes ; dès lors que l'on a une réflexion scientifique, tout cela n'a pas beaucoup de sens.

Il n'empêche que nous sommes tous confrontés, quotidiennement, aux discriminations, et je trouve le film que nous avons vu est absolument terrifiant. Cela me fait penser à la situation d'une femme victime de harcèlement sexuel au travail : il est scandaleux que dès le lendemain, des plaintes à l'encontre de l'employeur ne soient pas déposées ! Le droit n'est pas respecté : dans ce film, l'on est dans l'illégalité. Cela me semble tellement énorme que j'ai

du mal à comprendre comment des choses aussi simples, aussi banales, ne soient dénoncées par tous les politiques, dès lors qu'ils sont républicains et non racistes. Pour moi, c'est donc un combat évident, que je partage avec la majorité régionale et notamment le président Vauzelle qui, depuis qu'il a ce mandat, se bat sur ces valeurs-là. Et notamment les valeurs républicaines. Il y a un mot que je n'ai pas du tout entendu aujourd'hui, et que j'aimerais prononcer : il s'agit de la laïcité. Je n'ai pas le temps de développer ce point, mais je voulais au moins que le mot soit prononcé.

Au niveau de la Région, avec les valeurs de la majorité régionale et du président Vauzelle, tout ce qui concerne la lutte contre les discriminations était implicite. Nous avons, depuis le mandat précédent, mené de multiples actions sur un territoire où nombre d'associations œuvrent sur ce thème, ce qui fait que, heureusement, par rapport à d'autres territoires, nous avons eu moins de violences. C'est peut-être aussi lié au fait que, depuis toujours, cette région est une terre d'accueil, que les brassages de population existent et sont une richesse exceptionnelle. Mais en même temps, les discriminations existent, et l'ensemble des actions qui ont été conduites par la Région Paca l'ont été secteur par secteur, en fonction des différentes compétences.

Nous avons bien sûr des actions dans le domaine de la formation ; nous travaillons avec les missions locales, avec les Plie, avec les associations ; nous finançons de multiples projets, qu'ils soient locaux ou européens : cela fait partie de notre quotidien.

Nous avons une politique de la ville et une politique du logement : les discriminations par rapport au logement forgent les discriminations par ailleurs. Nous agissons aussi pour faciliter l'intégration des gens du voyage. Nous travaillons sur la lutte contre toutes les discriminations, notamment pour les femmes, et celles d'origine étrangère, en particulier, qui subissent une double discrimination, à la fois dans l'accès à la formation et l'accès à l'emploi.

Nous insistons sur quelque chose qui a été peu abordé aujourd'hui : tout ce qui a trait à la création d'entreprise. Le thème de la création de la petite entreprise comme solution pour développer de la richesse, de l'activité et lutter contre le chômage me paraît un thème fort. Faire en sorte qu'il y ait égalité de chances et de traitement pour tous ceux qui veulent créer leur entreprise nous a semblé fondamental. Nous avons un certain nombre de programmes d'actions qui sont notamment menées avec la Ville de Marseille – Sabine Bernasconi devait être présente, et j'ai aperçu Myriam Salah-Eddine. Ce sont deux élues de la Ville de Marseille. Nous travaillons sur ces sujets en forte concertation avec la cité phocéenne, même si nous ne sommes pas d'accord sur tous les points. Nous avons aussi participé au projet Solimar, porté par la Ville de Marseille, que je recommande chaudement à nos amis de Carros. C'est un projet européen qui doit avoir au moins quatre ans, sur lequel nous sommes en phase de généralisation, phase financée par la Région ; toute une réflexion a été menée, afin de définir ce que sont les discriminations – je n'y reviens pas car cela rejoint toutes les préoccupations déjà évoquées ce matin. Mais à un moment donné, il est important d'écouter les sociologues et d'approfondir les concepts, à condition, toutefois, que cela n'empêche pas d'agir.

Nous avons aussi confectionné une petite mallette destinée aux entreprises. En tant que Région Provence – Alpes – Côte d'Azur, nous souhaiterions en faire profiter tous les demandeurs sur l'ensemble du territoire, et ceci en lien avec toutes les actions qui sont conduites sur la responsabilité sociétale des entreprises, thème sur lequel nous travaillons.

Si je devais faire une critique à notre action, elle serait de dire qu'il n'y a pas de mise en cohérence : chaque action est conduite par un politique, que ce soit la politique de la ville, celle de la formation, celle de la solidarité, de l'emploi... Mais nous avons beaucoup de mal à faire de la transversalité. Pour moi, l'un des enjeux qui se posent aujourd'hui est d'avoir une politique transversale forte. Nous avons pour un outil pour le mettre en œuvre. C'est une convention que nous avons signée avec le Fasild, qui liste tous les points : discrimination à l'emploi, au logement, formation professionnelle, contrats de territoire, valorisation des cultures de l'immigration, soutien aux associations... Mais nous avons encore beaucoup de travail pour la mettre en œuvre de manière concrète, pour dynamiser nos actions et pour faire en sorte qu'il y ait des effets de levier entre les différentes actions. Personnellement, je compte beaucoup sur l'ARF – j'ai manqué la première réunion et j'espère aller aux suivantes –, pour que l'on puisse avoir cet exemple-là et échanger.

Un thème sur lequel je travaille personnellement, puisque je suis présidente de la commission d'appels d'offres, ce sont les marchés publics : il ne suffit pas de mettre des clauses qui, certes sont essentielles, s'il n'y a pas les dispositifs d'information des entreprises, les actions de parrainage, à laquelle nous croyons beaucoup ; il ne coûte pas cher mais cela peut être d'un excellent rendement d'accompagner les jeunes et les adultes, au travers de la lutte contre les discriminations dans la formation et dans l'emploi, et même une fois qu'ils sont dans l'entreprise. Ces actions transversales au travers du Fasild, nous devons les valoriser. Les marchés publics sont notre levier.

Un levier que nous n'avons pas utilisé, et je ferai part au président Vauzelle de ce qui se fait sur d'autres territoires, est celui de l'administration exemplaire ; j'y vois un chantier pour nous et je le rapporterai de la rencontre d'aujourd'hui.

Pour terminer, quelques remarques. Il ne faut pas en rester au petit film que nous avons vu. Lorsqu'un jeune est diplômé et qu'il y a un « abruti » qui le refuse à cause de ses origines, pour moi, c'est illégal. Bien sûr, il faut se battre... Mais ce sur quoi il faut se battre et qui est beaucoup plus difficile, ce sont les quartiers, le logement, la formation... Je ne sais pas si l'élue qui était ancienne principale de collège est encore là, mais comment faire en sorte qu'il y ait égalité d'accès à la formation pour les jeunes ? Comment peut-il y avoir égalité des chances entre des jeunes qui, à la maison, ont des livres, des parents qui parlent français et qui discutent avec eux et d'autres qui ont des parents non francophones et qui n'ont jamais vu un livre à la maison ? Il est impossible qu'il y ait égalité. Bien sûr, il faut faire de la discrimination positive : je ne vois pas comment l'on peut faire autrement ! Lutter, bien évidemment aussi, contre les conditions de précarité et, dans ce domaine, malheureusement, il y a des ségrégations et des discriminations des travailleurs pauvres. Il ne faut surtout pas oublier cette dimension économique, sociale et politique.

Il y a des paradoxes. Certains qui disent que l'on n'embauche pas assez d'Algériens dans une ville marocaine. Pour ma part, j'ai relevé des équipes de travailleurs hommes d'origine étrangère qui refusent d'avoir pour chef une femme, ou des bagarres, dans la banlieue marseillaise, entre les gitans et les Maghrébins... Au milieu de toutes ces contradictions, le seul moyen de s'en sortir me paraît être la République, le respect de l'autre et la laïcité.

Pour finir, j'ai deux interpellations à formuler : d'une part, travailler sur l'évaluation, c'est-à-dire la manière d'évaluer les actions que l'on mène, et d'autre part, interpellier l'État sur la transversalité. J'en parlais au niveau régional, et il en faudrait beaucoup au plan national. J'espère que monsieur Azouz Begag rencontre régulièrement monsieur Sarkozy.

Arnaud Dehedin

Merci pour l'ensemble de ces témoignages. Olivier Noël va faire une synthèse de cet atelier ou si nous allons clôturer ce colloque et un petit retour sur la table ronde.

Olivier Noël

Les sociologues ont régulièrement été interpellés au cours de cette journée !

En matière de discriminations, des travaux ont été conduits dans le cadre du programme Solimar, qu'a cité Michèle Trégan, et des permanences juridiques ont été mises en place à partir de missions locales. C'est un exemple intéressant. Ces permanences ont recueilli des plaintes sur les questions de droit commun du travail, pour la plupart, alors qu'au départ, elles avaient été mises en place pour les questions de discrimination proprement dite. Sur 217 plaintes, deux concernaient de manière spécifique la question des discriminations. Le juriste qui a étudié les deux situations a fait la démonstration que l'on avait des situations de discriminations avérées, qui relevaient du pénal, autrement dit que les personnes qui en étaient les auteurs devaient être condamnés ; mais les deux jeunes gens ayant apporté les témoignages ont alors refusé de porter plainte. L'exemple est intéressant car l'on y voit les limites du droit, et l'évaluation faite par l'expert européen de la permanence a dit que la question des discriminations ne pouvait être traitée à partir de traitements juridiques. Telle est l'appréciation en surface. Lorsque l'on creuse – c'est le travail de la sociologie – et que l'on interroge ces deux personnes qui ont apporté leur témoignage, celles-ci répondent que leur souci n'est pas de faire de l'anti-discrimination, mais de trouver un emploi ou un logement. Entre l'un et l'autre, le choix est vite fait. Qu'ont fait ces deux jeunes au moment où je les ai rencontrés ? Je leur ai exposé ce qu'avaient dit les évaluateurs, la manière dont la permanence était évaluée et j'en ai conclu que la permanence ne servait à rien. Ils m'ont répondu : « Surtout pas ! Vous ne pouvez pas imaginer le bien que cela nous a fait, d'entendre un juriste nous dire que nous étions dans notre droit. Cela signifie que la personne est réhabilitée dans ses droits, même si le dossier n'a pas été présenté à un juge et son auteur condamné. De plus, la mise en place des permanences a complètement modifié l'image des missions locales. Finalement, la véritable évaluation est le moment où la directrice d'une des missions locales concernées, à La Ciotat, nous dit qu'aujourd'hui, il y a beaucoup moins d'agressivité à l'accueil, que les relations avec les jeunes se sont beaucoup apaisées, car ils sont reconnus, non seulement comme demandeurs d'emploi, mais aussi comme des personnes pouvant faire valoir leurs droits, notamment sur ces questions de discriminations.

Ceci motive une petite interpellation en retour auprès des élus : il y a aujourd'hui une possibilité, notamment dans les associations, d'inscrire la lutte contre les discriminations dans leurs statuts. **Ce pourrait être le cas des missions locales, qui sont toujours présidées par des élus.** Ainsi, la responsabilité juridique ne reposerait pas seulement sur les individus qui sont discriminés, mais aussi sur la responsabilité de l'institution, la mission locale, et de son représentant, qui est en général un élu, le maire ou son adjoint. Cette possibilité qu'offre la loi du 16 novembre 2001 n'est pas encore, aujourd'hui, mise en application. L'on touche là à la responsabilité politique des élus,

qui pourraient jouer leur responsabilité sur des traitements juridiques. En l'occurrence, nous avons là deux cas avérés de discrimination, étayés par des témoignages et des traces écrites.

Comment le droit peut-il retrouver sa fonction de menace crédible ? Aujourd'hui, le droit de l'anti-discrimination ne fonctionne pas, ou mal, car il est très peu utilisé. Il ne joue pas son rôle d'information, puisque la plupart des personnes discriminent sans le savoir ; il ne joue pas son rôle de dissuasion, en faisant prendre conscience que ce n'est pas très bien de discriminer et en incitant à cesser, et surtout, il ne joue pas son rôle de répression, qui a la même fonction de dissuasion. Aujourd'hui, le droit de l'anti-discrimination, c'est-à-dire le modèle intermédiaire de la lutte contre des discriminations, n'est pas véritablement approprié dans le champ politique. Autant il y a des discours politiques sur le modèle de l'intégration, sur le modèle de la diversité, autant ils sont assez peu nombreux sur le modèle des discriminations, de l'égalité de traitement proprement dite. Ce modèle reste dans le champ des experts, pas uniquement celui des sociologues, mais aussi des techniciens qui sont dans les dispositifs publics et qui essayent de mettre en œuvre ces procédés d'égalité de traitement, mais très rarement reliés dans le champ proprement politique. Il y a donc aujourd'hui un espace vierge.

Intervenant non identifié

J'étais particulièrement heureux d'entendre un élu, lors de la première table ronde de cet après-midi, qui a un peu été relayé par la suite, dire que lui ne faisait pas de choix dans les discriminations et n'en visait pas une plus l'autre. Il est important de rappeler que ni les discriminations ni l'égalité ne se divisent.

Ma question aux élus est la suivante : lorsqu'il s'agit d'implanter un foyer de jeunes délinquants, un CHRS ou un établissement d'enfants ou d'adultes handicapés mentaux dans un quartier, il y a une levée de boucliers. Tout le monde est d'accord sur le principe que ce type d'établissement est nécessaire, mais ailleurs, dans un autre quartier ou une autre ville. Je crois que là aussi, nous sommes au cœur de discriminations. Je pensais aussi à des discriminés dont nous avons peu parlé aujourd'hui, même si Michèle Trégan les a brièvement cités : les gens du voyage. Comment la loi est-elle appliquée ?

J'aurais aussi envie de dire, assez logiquement sans doute, qu'il y a des discriminés plus visibles que d'autres, peut-être parce qu'ils se font plus entendre. Cela me fait penser que dans les familles ou à l'école, l'on mobilise beaucoup d'énergie, et c'est tant mieux, autour de jeunes qui ont des comportements violents, qui vont agresser ou mettre le feu. Et à côté, l'on sait malheureusement que tel jeune qui va développer *mezzo vocce* une grave dépression va que l'on s'en aperçoive. Ce sont des choses qui arrivent. L'on a l'impression qu'il y a des discriminés prévisibles et d'autres qui le sont beaucoup moins. En tout cas, je voulais interpellé les élus sur ce point.

Françoise Doubre, élue municipale, déléguée à l'insertion à la ville de Palaiseau

Peut-être l'avez-vous évoqué ce matin – je ne pouvais être présente –, mais je n'ai pas entendu parler du rôle des conseils de quartier, qui sont, au niveau du microcosme d'une ville, quelque chose d'important. Je pense notamment à des gens du voyage en voie de sédentarisation : le conseil de quartier avait accepté qu'un terrain de la ville soit aménagé, et

ce sont des associations qui sont allées à l'encontre du conseil de quartier, alors que nous, en tant que municipalité, nous étions très heureux de voir que le conseil avait véritablement réfléchi et pris une position qui allait dans notre sens. La démocratie participative est aussi une façon d'intégrer les gens qui, souvent, ont des réticences.

Je suis enseignante, maintenant retraitée, et ma deuxième remarque – ou suggestion – concerne un système qui a très bien fonctionné aux États-Unis, le système du « *bossing* », que j'ai pu observer lorsque j'étais sur place. Le centre-ville de Seattle était peuplé, essentiellement, par des gens très discriminés, des « *blacks* » qui allaient dans les écoles de banlieue, c'est-à-dire les milieux chics, classes moyennes voire supérieures, et réciproquement, suivant le niveau de la classe. Je ne dis pas que c'est la panacée, mais peut-être est-ce à essayer pour les enfants des écoles primaires, voire du lycée, afin de d'accéder aux options du lycée, lorsque ce n'est pas trop loin, bien sûr.

Intervenant non identifié, Reims

La plupart des prises de parole et des témoignages ont été le fait d'élus en charge de cette problématique ; quelquefois, a été évoquée la manière dont était relayé techniquement l'engagement fort des élus sur cette question-là. Sur le Grand Lyon, c'est un technicien, il s'est présenté comme tel ; j'ai entendu que sur Carros, trois conseillers à l'emploi étaient concernés par cette thématique, et qu'au Conseil régional d'Aquitaine, il y a un chargé de mission au sein du service du développement économique et de l'emploi.

Ma question s'adresse à madame Jocelyne Bac. Serait-il possible qu'à Reims, nous ayons un inventaire de solutions techniques : a-t-on des chargés de missions ? Des conseillers techniques ? Où sont-ils positionnés : au cœur de la politique de la ville ou plutôt au cœur de l'action économique et de l'emploi ? Cela nous aiderait à définir un profil que nous recherchons pour mener notre plan de lutte sur Reims.

Hassan Zeraoui, sociologue, chercheur au Lise, CNRS-Cnam

Le premier constat que je fais est que la discrimination est un processus cumulatif. C'est un phénomène à spectre large. Par ailleurs, il est vrai que la lutte contre les discriminations doit être globale, mais il ne faut pas oublier que toutes les discriminations ne relèvent pas du même type d'actions. Je reviens d'un colloque sur le thème : « Histoire, mémoire et colonisation »...Je ne pense pas que les discriminations ethniques relèvent du même type d'actions.

Il y a un fil qui relie toutes ces discriminations : le principe républicain d'égalité. C'est pour cela que je vous invite à ne pas avoir l'obsession de la diversité qui, comme le disait si bien monsieur le ministre Azouz Begag, pourrait bien être « l'Arabe qui cache la forêt », mais l'obsession du principe d'égalité et de citoyenneté. C'est beaucoup plus fort et fondamental.

Pour donner du sens à ces politiques locales, il faudrait imaginer qu'il y ait une politique globale, articulée au plan local, régional et national. C'est à ce moment-là seulement que les actions ne seront pas dispersées, prendront du sens dans le cadre d'une politique cohérente. Vous avez bien fait de parler, tout à l'heure, de transversalité et de manque de cohérence. En effet, l'un des risques est la fragmentation de l'action et la multiplication des acteurs. Cela me semble fondamental, tant qu'il y a cette importante action d'évaluation à mener. Tant que

nous nous contenterons de conduire, ici et là, des actions éparpillées, sans nous livrer à des évaluations sérieuses sur ce qui est en cours au plan local, régional et national, nous n'avancerons.

De même, une expérience partagée serait souhaitable : par exemple, un lieu où, régulièrement, se rencontreraient les élus, les collectivités locales pour faire le point sur ces types d'actions. Merci.

Charles Scibetta

Vous avez raison monsieur, et je n'ai pas de réponse précise à vous donner. Seulement, vous avez pris quelques exemples, et nous, les élus, sommes confrontés, quelquefois, à des exemples encore plus basiques, à savoir, pour la construction de logements sociaux : « Oui mais pas chez nous ! Allez ailleurs... » Cette question, à elle seule, est problématique. Nous sommes confrontés à une autre question, que nous essayons de retarder – mais ce n'est pas mon cas : je souhaite qu'elle soit réalisée avant notre mandat : la construction d'une mosquée. C'est une mesure qui ne fait absolument pas l'unanimité ; la majorité des élus disent oui sur le principe ; ils ne sont pas contre, mais dans les faits, ils retardent toujours la réalisation du projet : « Surtout pas avant les élections, c'est trop dangereux », etc.

Donc, il faut se battre, encore une fois, sur ces questions ; les élus qui sont prêts à le faire sont minoritaires. Mais si l'on croit fondamentalement à une cause ou un projet, il faut y aller, au risque de perdre l'élection... Nous ne sommes pas là pour gagner des élections sans réaliser ce à quoi nous croyons vraiment.

Il faut faire tout un travail de sensibilisation, de changement des représentations, ce qui est très long.

Michèle Trégan

Je souhaiterais revenir sur ce qui se passe aux États-Unis et qui a été abordé précédemment. Je suis très méfiante et réticente au communautarisme. En revanche, je suis très favorable à la mixité sociale. Et c'est la question que vous évoquiez : comment faire en sorte que, sur un territoire donné, il y ait des logements avec des gens de tout type, des écoles avec des gamins qui viennent d'horizons différents, que l'on accepte des sans-abri dans des lieux d'accueil, que l'on se respecte et que l'on s'accepte, sur les principes de la République et de la mixité ? Ce sont des principes simples, mais qui sont remis en cause, tous les jours, par le voisin. Nous avons devant nous un chantier à la fois grand et complexe : il n'y a pas de « il n'y a qu'à... » ou de « il faut qu'on... » dans ce domaine.

Arnaud Dehedin

Nous allons vous harceler jusqu'au bout et vous rappeler d'envoyer vos fiches d'évaluation, en n'hésitant pas à exprimer vos besoins et vos attentes pour des rencontres futures, des outils, des ressources, des accompagnements, etc. En bref, tout type de besoins dont vous souhaiteriez nous faire part. Pour le Réci, sur les fiches questionnaires d'expériences, n'hésitez pas à les remplir afin que l'on puisse enrichir de la façon la plus exhaustive possible

ce travail de capitalisation de qui se fait dans les territoires et dont l'on sait que l'on ne peut traiter en une journée. D'où l'existence de ces fiches, que vous pourrez lire à tête reposée.