

METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE

NOTE DE SYNTHÈSE RELATIVE AU RAPPORT AU CONSEIL DE LA METROPOLE

ADOPTION D'UN PLAN MÉTROPOLITAIN DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations sont une entorse au principe républicain d'égalité entre les citoyens mais aussi un manque à gagner économique. Le coût des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés s'élèverait à 150 milliards d'euros. Le rapport de France Stratégie sur le coût économique des discriminations de 2016 pointe le sur-chômage, la perte d'activité et la mauvaise allocation de la main-d'œuvre, le gâchis de qualifications et de potentiels. Les écarts sont particulièrement marqués pour les femmes, avec des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, des temps partiels supérieurs de vingt points, des écarts de salaires persistants. Elles touchent aussi massivement les jeunes et les personnes avec une ascendance migratoire.

Ces discriminations entachent la confiance dans le pacte républicain. Le rapport annuel 2018 du Défenseur des droits indique, et c'est une constante constatée chaque année, que 34 % des français et des françaises déclarent avoir été victimes de discriminations dans leur vie professionnelle ; sans pour autant engager de recours par méconnaissance ou difficultés d'accès au droit

Les conséquences des discriminations sont encore plus marquées dans les quartiers prioritaires du fait d'un « effet quartier » pénalisant et d'une plus faible mixité sociale. Et les écarts mesurés se sont encore accrus ces dernières années entre 2009 et 2014 (indice de chômage (+1,6 point), taux d'emploi des 25-54 ans (+1,8 point), écart des revenus médiant de – 548 € à – 596 €). Sont plus particulièrement touchés les femmes, les jeunes, les personnes étrangères, immigrées ou avec une ascendance migratoire et les plus âgés

La loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine vient renforcer l'action publique en matière de lutte contre les discriminations en l'inscrivant comme axe transversal du contrat de ville et en instaurant la mise en place de Plans territoriaux de lutte contre les discriminations.

Depuis 2015, il est ainsi obligatoire pour les intercommunalités disposant de quartiers prioritaires de se doter d'un Plan de lutte contre les discriminations. A ce titre, la Métropole Aix-Marseille Provence doit porter une démarche métropolitaine qui fédère l'action des 6 contrats de ville territoriaux en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, en lien avec les partenaires Etat, Conseils départemental et régional, Défenseur des droits.

Renforcée sur les QPV cette démarche doit être relayée sur les 92 communes de la Métropole.

A la demande de la Présidente Martine Vassal et de la Vice-Présidente Arlette Fructus, un travail partenarial de diagnostic et de préconisations a été effectué par les conseils de territoire et les villes (Aix en Provence, Istres, La Ciotat, Marignane, Miramas, Pertuis, Salon de Provence, Vitrolles) disposant d'un Plan de lutte contre les discriminations ou d'actions dans ce registre, celui-ci a été amendé et validé le 8 octobre en présence des élus des 6 conseils de territoire et des 10 villes concernées.

Ce plan métropolitain vise à prévenir et à lutter contre les inégalités de traitement illégales qui mettent à mal la cohésion sociale. Les enjeux repérés sont de limiter les inégalités induites liées à l'origine, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou la provenance territoriale le lieu de résidence, de contribuer à améliorer l'égalité des chances des populations discriminées et de donner une cohérence territoriale à la lutte contre les discriminations au niveau métropolitain.

Il est composé de deux orientations principales, la première vise à faire de notre métropole une institution exemplaire, en interne, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, la seconde donne à la Métropole un rôle de tête de réseau, de lieu-ressource pour les territoires et acteurs concernés, et ce sur l'ensemble des 92 communes (cf. proposition de plan).

Il est proposé de valider le lancement du Plan Métropolitain de lutte contre les discriminations au prochain conseil Métropolitain du mois de décembre, permettant ainsi d'amorcer la future feuille de route pluriannuelle et les premières actions opérationnelles.

PLAN METROPOLITAIN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

DGADUST / DHPV / COHESION SOCIALE



Support co-construit par les 6 Conseils de Territoire et
les villes d'Aix en Provence, Istres, Marignane, Miramas, Pertuis, Vitrolles, Salon de Provence, La Ciotat

UNE METROPOLE EXEMPLAIRE	UNE METROPOLE RESSOURCE	CONDITION DE REUSSITE
Mobilisation et sensibilisation des élus et des DG pour incarner le PMPLCD	Un espace ressource Orientation Boite à outils Formation Réflexion et analyse	1 PLCD Metro qui valorise et appuie les PLCD sur chaque territoire
Conférence Managériale Formation des agents RH / Manager Accueil / Syndicats	Fond d'initiative annuel	Sur 92 communes
Mentorat ciblé Accueil des stagiaires Implication des agents dans des projets Labelisation	Campagne de communication + 1 à 3 Temps forts / an	1 Elue déléguée 2 ETP 1 Budget de 100 000 /an

PMLCD

UNE METROPOLE
EXEMPLAIRE

UNE METROPOLE
RESSOURCE

CONDITION DE
REUSSITE

**UNE METROPOLE
EXEMPLAIRE**

Mobilisation et
sensibilisation des élus
et des DG

Conférence Managériale
Formation des agents
RH / Manager
Accueil / Syndicats

Mentorat ciblé
Accueil des stagiaires
Implication des agents
dans des projets
Label Diversité et
Egalité

PMLCD

**UNE METROPOLE
EXEMPLAIRE**



UNE METROPOLE
EXEMPLAIRE

Mobilisation et sensibilisation des élus pour incarner le Plan Métropolitain de Prévention et Lutte contre les Discriminations

**Un workshop, atelier collaboratif, entre élus et Directions Générales
dans un lieu symbolique pour :**

- sensibiliser aux problématiques de discriminations
- construire, orienter et prioriser le futur PMLCD : choix **des critères prioritaires** (origine, genre, handicap...), domaines d'interventions (emploi, logement...), impliquer les élus qui le souhaitent
- lancer officiellement la dynamique métropolitaine
- obtention du label Diversité en lien avec le label Egalité

UNE METROPOLE
EXEMPLAIRE

Décliner la démarche intégrée « prévention des discriminations" au sein de l'ensemble des DGA

Sensibiliser et mobiliser l'ensemble des directions et agents

- Valoriser ce qui existe déjà au sein de la Métropole et des DGA
- thématiser **une conférence managériale** autour des discriminations avec l'intervention de spécialistes et d'outils pertinents type <https://lareclame.fr/herezie-observatoiredesinegalites-jeu-175552>
- développer un **plan de formation** à destination des agents, en particulier pour la DRH, les managers, et les agents d'accueil... en mobilisant le Défenseur des Droits (mallette pédagogique), le CNFPT (via le service formation), et l'IRDSU
- créer un **guide de bonnes pratiques** à destination des agents sur la prévention des discriminations

Favoriser l'implication de la Métropole autour de la prévention des discriminations

Permettre aux agents de s'impliquer dans la prévention des discriminations en offrant des opportunités à des jeunes sans réseau

- accueillir un volume de **stagiaires** élèves de 3^e des **quartiers prioritaires** via un relais type Dégun sans stage/Ecole centrale Marseille, Face sud Provence,...
- accueillir un volume de stagiaires étudiant.e.s de 2^e et 3^e cycle des quartiers prioritaires en lien avec l'Université d'Aix-Marseille
- proposer aux agents de **parrainer** des jeunes diplômé.e.s de 3^e cycle pour faciliter leur insertion professionnelle, via des prestataires spécialisés
- **Partenariat transversal** avec des DGA thématiques afin de valoriser et d'impacter l'emploi, le développement économique, le logement, le sport ...

**UNE METROPOLE
RESSOURCE**

Un espace ressource
Orientation
Boite à outils
Formation
Réflexion et analyse

Fond d'initiative annuel

Campagne de
communication +
1 à 3 Temps forts / an

PMLCD

**UNE METROPOLE
RESSOURCE**

Créer un espace ressources en appui aux territoires et aux professionnels

Produire des contenus, des outils, de la veille ... au service et en appui aux 92 communes, aux 6 CT et aux acteurs professionnels

- alimenter et capitaliser un état des lieux de l'offre autour de la prévention et de la lutte contre les discriminations
- créer et/ou valoriser des outils (**mallette à outils/plateforme numérique**) permettant la mise en place d'actions autour de la prévention et de la lutte et contre les discriminations
- développer une offre de formation externe au service des acteurs du territoire métropolitain
- soutenir et développer **le travail en réseau des différents territoires** sur cette thématique à travers l'organisation de temps d'échanges et d'analyse

Créer un Fond d'Initiative de Prévention des Discriminations

Développer de nouvelles formes de réponses pour lutter et prévenir les discriminations à l'échelle de la Métropole, des territoires ou des Villes

- Développer des nouvelles formes de partenariat avec le monde économique (entreprise/fondation/CCI...) afin de coproduire des actions plus efficaces
- Proposer un **Fond d'Initiative Annuel** innovant sur l'ensemble de la Métropole permettant de dynamiser les actions autour de la prévention et de la lutte contre les discriminations pour :
 - soutenir les plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations
 - accompagner le développement d'actions sur les villes sans PLCD
 - développer de la veille stratégique sur les actions innovantes et efficaces à l'échelle nationale ou internationale
 - développer des espaces d'échanges et les initiatives des habitants dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations

Alerter l'ensemble des citoyens de la métropole sur les problématiques liées aux discriminations et valoriser les actions et les acteurs à l'œuvre

Mobiliser l'ensemble des habitants, des acteurs et des territoires sur l'enjeu de la prévention et la lutte contre les discriminations

- produire une **campagne de communication** annuelle pendant la semaine de lutte contre les discriminations sur l'ensemble de la Métropole
- soutenir la **visibilité des plans locaux** de lutte et de prévention contre les discriminations
- développer un à deux **événements** dans l'année sur la Métropole (temps fort politique-citoyens / temps d'échange et de production entre professionnels / zoom sur un territoire / valoriser un temps existant en l'optimisant
- **interview de la Présidente** et de ses élu.e.s sur l'importance du sujet et la valorisation des actions développées dans les différents médias



PMLCD

CONDITIONS DE REUSSITE



CONDITIONS DE REUSSITE

Dimensionner le Plan métropolitain à la hauteur de la problématique des discriminations

Se donner les moyens de réussir :

- développer un PMLCD pouvant concerner **l'ensemble du territoire de la Métropole (92 communes)**, coconstruit avec l'Etat (DRJSCS), le Défenseur des Droits et les acteurs associatifs experts
- valoriser et soutenir **les PLCD locaux des villes ou des CT, donner de la visibilité à l'ensemble**
- **s'inscrire dans les réseaux existants des grandes collectivités,**
- **un budget annuel** (Fond d'initiative/ études / formation / évènements / plateforme)
- **2 ETP** : 1 ETP chef de projet et 1 ETP assistant/secrétaire dans le service Cohésion sociale

La valeur ajoutée de la Métropole



Cohésion Sociale

Cohésion
sociale
LAB CS

Appui aux territoires

Rapport d'échelle / négociateur

Rôle facilitateur mobilisateur

Force d'impulsion / innovation

Garant du cadre

Promoteur de la cohésion sociale et territoriale

Annexe

Proposition de Plan Métropolitain de lutte et de prévention contre les discriminations

1. La Métropole : une institution exemplaire en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle

La première étape de ce projet politique pourrait se dérouler sur le site-mémorial du Camp des milles, qui représente un lieu de mémoire emblématique pour sensibiliser aux crispations identitaires, au racisme, à l'antisémitisme et à toutes les formes de discriminations. Ce premier workshop serait piloté par la présidente de la Métropole, et associerait élus, directeurs généraux des services concernés, permettant ainsi de partager les grandes orientations de ce Plan de lutte et de lancer officiellement la dynamique métropolitaine.

Dans un deuxième temps et afin de décliner la démarche intégrée de prévention des discriminations au sein de l'ensemble des DGA, ce plan propose la sensibilisation des directions et des agents à travers la mise en place :

- d'une conférence managériale autour des discriminations avec l'intervention de spécialistes et d'outils pertinents
- d'un plan de formation à destination des agents en lien avec les partenaires spécialistes de la thématique et de la formation (DDD, CNFPT, IRDSU)
- La création d'un guide de bonnes pratiques à destination des agents sur la prévention des discriminations

Afin d'attester des bonnes pratiques et de l'exemplarité de la Métropole en terme de prévention des discriminations, de promotion de la diversité et du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ces engagements pourront, par la suite, être valorisés par l'obtention des labels AFNOR diversité et égalité professionnelle.

Pour favoriser l'implication de la Métropole et de ses agents autour de la prévention des discriminations, la Métropole offrira des opportunités spécifiques à des jeunes issus des quartiers prioritaires favorisant leur accueil sur les stages de 3ème et les stages de 2ème et 3ème cycle. Elle proposera aussi aux agents volontaires la possibilité de parrainer de jeunes diplômés de 3e cycle pour faciliter leur insertion professionnelle et valoriser leur implication lors d'une journée dédiée.

2. La Métropole - ressource : un rôle de tête de réseau au service des territoires et 92 communes

Différents territoires et communes de la Métropole (Aix en Provence, Istres, La Ciotat, Marignane, Miramas, Pertuis, Salon de Provence, Vitrolles) se sont engagés depuis plusieurs années, principalement dans le cadre de la politique de la Ville, sur des actions de prévention et de lutte contre les discriminations. Six communes et un conseil de territoire ont élargi leur engagement à travers la mise en place d'un plan de lutte contre les discriminations (la Ciotat, Vitrolles, Salon, Miramas, Pays de Martigues) ou d'un chargé de mission spécifique (Marseille et conseil de territoire du Pays de Martigues.)

Ces différentes actions et plans de lutte ont des modalités d'organisation et d'intervention diverses et adaptés à leurs réalités territoriales. Ils visent la prévention des discriminations à travers des actions :

- de formation en direction des acteurs locaux (agents territoriaux, professionnels et bénévoles)
- de sensibilisation en direction du public (ateliers ou évènements en direction des enfants, jeunes, adultes)
- de soutien aux victimes (écoute et expression des victimes, permanences juridiques) en lien avec les délégués locaux du Défenseur des droits.

Certaines communes ont développé des compétences spécifiques de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, ou de l'éducation.

Ces communes et territoires se sont engagés depuis plusieurs années, en lien avec la DRJSCS, autour d'une dynamique partenariale favorisant le travail en réseau et l'échange de pratiques entre les différents agents communaux ou métropolitains en charge de cette thématique. Depuis 2018, ce partenariat s'est inscrit progressivement dans le cadre du travail métropolitain sur la prévention et la lutte contre les discriminations.

Afin de s'articuler avec les différentes dynamiques territoriales, la Métropole pourrait dans le cadre du plan métropolitain de lutte contre les discriminations se positionner comme tête de réseau et proposer un espace ressources autour de la prévention et de la lutte contre les discriminations en appui aux territoires et aux professionnels. Concrètement la Métropole proposera :

- la production d'un état des lieux de l'offre et d'une action de veille stratégique sur les actions innovantes et efficaces à l'échelle nationale ou internationale
- la création ou la valorisation des outils spécifiques
- le développement d'une offre de formation externe au service des acteurs du territoire métropolitain
- le soutien au travail en réseau des différents territoires sur cette thématique

Afin de développer de nouvelles formes de réponses pour lutter et prévenir les discriminations à l'échelle de la Métropole, des Conseils de territoires ou des Villes, la Métropole propose la création d'un Fond d'Initiative Annuel qui visera à soutenir les plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations et à accompagner le développement d'actions sur les communes sans PLCD

La Métropole mettra en place un événement en mesure d'associer les habitants et de les sensibiliser à l'importance de la prévention des discriminations sous une forme festive, accompagnés de temps d'échanges d'expertises afin de donner de la visibilité au travail mené sur le territoire métropolitain.

Enfin dans une démarche de marketing territorial et pour mobiliser l'ensemble des habitants, des acteurs et des territoires sur l'enjeu de la prévention et la lutte contre les discriminations, la Métropole produira une campagne de communication annuelle pendant la semaine de lutte contre les discriminations sur l'ensemble de la Métropole et soutiendra la visibilité des plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations

Ce plan de lutte métropolitain nécessite les moyens suivants :

- un budget pour la première année de 60 000 euros (avec une augmentation à partir de N+2) pour l'organisation d'actions en propre (formations, événements, études) et de soutien aux plans locaux et actions innovantes (fond d'initiative, plateforme),

- 2 ETP sous la responsabilité du Chef de service Cohésion sociale, un Chef de projet PMCD, et un assistant administratif.