

Direction des relations sociales

RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 5 avril 2018

OBJET : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE LA DIVERSITÉ – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2018-2019.

Mesdames, messieurs,

Le département de Seine-Saint-Denis s'est engagé depuis plusieurs années dans une politique volontariste de lutte contre toutes les discriminations : c'est pour cette raison qu'il a été le premier département de France à obtenir en février 2016 le « label diversité » délivré par le Ministère de la Fonction publique après un audit réalisé par l'AFNOR.

Parallèlement, la lutte contre les discriminations au sein de nos politiques publiques doit être renforcée et valorisée. Le département a l'ambition de devenir une référence en matière de la lutte contre les discriminations, connu et perçu comme tel par les habitants et les acteurs du territoire, et plus largement reconnu au plan national.

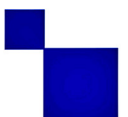
Les orientations stratégiques 2018-2019 devront donc permettre au Département d'agir, de front, sur les leviers internes et externes.

- **LA DÉMARCHE DIVERSITÉ EN INTERNE : POURSUIVRE ET DÉVELOPPER LES ACTIONS LIÉES AUX EXIGENCES DU LABEL DIVERSITÉ**

En candidatant au Label Diversité, le Département a voulu démontrer son engagement à tendre vers l'exemplarité en tant qu'employeur.

Le label Diversité nous permet, en particulier, de revoir nos processus internes afin de s'assurer que les dispositifs et politiques mis en œuvre au sein de la collectivité garantissent l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines. Les actions réalisées depuis 2015 ont permis aux équipes de se mobiliser fortement et de faire évoluer leurs pratiques vers plus de transparence, d'objectivation des choix et de contrôle des risques de discriminations. [1]

Des dispositifs nouveaux ont été mis en place (ex.: Cellule Égalité au Travail) et d'ores et déjà, des améliorations ont été apportées depuis bientôt trois ans (ex. :conformité du processus de recrutement).



Il a également permis de se saisir de problématiques répondant aux attentes des agents (exprimées au travers d'une enquête interne) et de construire des plans d'actions qui sont en cours de déploiement sur les critères du sexe, de l'âge, de l'état de santé, du handicap et de la religion. Fin 2017, le principe de l'élaboration d'un nouveau plan d'action en 2018, sur le critère de l'origine a été adopté.

Enfin, les efforts portés par le Département en matière de formation et de sensibilisation des agents à la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ont été importants. La constitution, fin 2016, d'un réseau des Ambassadeurs Égalité – Diversité, constitué d'agents départementaux volontaires pour mener des actions de sensibilisation auprès de leurs collègues, en est une illustration novatrice.

Sur le volet interne, la Démarche Diversité, bien qu'encore récente avance et de premiers résultats notables sont déjà visibles : les quotas femmes-hommes dans les promotions internes en est une illustration concrète. À ce stade, l'enjeu est donc de la consolider et de la développer.

L'audit de surveillance prévu du 13 au 22 mars 2018 va donner une nouvelle impulsion à cette démarche :

- D'une part, l'extension du périmètre de labellisation à toutes les directions constitue un nouveau défi à relever pour l'administration,
- D'autre part, les réalisations de ces deux dernières années seront évaluées par l'organisme certificateur AFNOR et de nouvelles recommandations d'actions seront formulées pour approfondir la démarche.

- **LA DÉMARCHE DIVERSITÉ EN EXTERNE : POUR UN PLAN DÉPARTEMENTAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Dans la poursuite de la démarche impulsée en interne par le Label Diversité, le Département fait le choix de confirmer sa politique en faveur de la Lutte Contre les Discriminations en renforçant ses actions à destination de la population séquano-dyonisienne et des différents acteurs du territoire. En écho à l'objectif d'être un employeur exemplaire, il s'agit de faire du Département un acteur central de la Lutte Contre les Discriminations et un « service public exemplaire ».

Un Plan Départemental de Lutte Contre les Discriminations 2018-2019 sera donc élaboré.

Il est proposé de construire le Plan Départemental de Lutte contre les Discriminations autour des 4 axes ci-dessous exclusivement consacrés au volet externe:

- a. **Définir 3 champs d'actions prioritaires pour 2018-2019 et un «public cible», la jeunesse**

La population séquano-dyonisienne, par ses caractéristiques sociales, rencontre de multiples risques de discrimination. Les différentes données dont nous disposons à l'heure actuelle identifient 3 secteurs prioritaires pour l'action départementale dans lesquels la population est particulièrement exposée aux risques de discrimination : l'emploi, la santé et le logement. Ainsi, les cas de discriminations traitées par les Délégués du Défenseur des Droits en Seine-Saint-Denis en 2016 concernent les secteurs de l'emploi et de la santé. Le secteur du logement est également régulièrement passé au crible par le Défenseur des Droits, le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) ou encore l'INSEE, en particulier sur notre territoire.

Les Directions en charge de ces dossiers seront particulièrement sollicitées pour valoriser leurs actions existantes et piloter de nouveaux projets au regard, notamment, d'expériences réussies dans d'autres collectivités. Un certain nombre d'actions sont d'ores et déjà envisagées et seront mises à l'étude :

- **Emploi** : extension de la plateforme des stages, renforcement de dispositifs sur des publics spécifiques (séniors, handicap...), expérimentation de nouveaux modes d'accompagnement, renforcement des clauses d'insertion dans les marchés publics etc.
- **Santé** : la thématique de la santé pourra être abordée sur le volet de l'accès aux soins (accompagnement des bénéficiaires de la CMU, CMU-C, AME, sensibilisation des ordres de praticiens à la non discriminations par ex.) et sur le volet de la prévention et de l'accompagnement des pathologies prévalentes sur le territoire d'autre part (éventuellement en lien avec l'Agence Régionale de Santé) etc.
- **Hébergement - Logement** : sensibilisation des bailleurs et les agences immobilières du territoire sur les bonnes pratiques en matière d'attribution (par ex. : Charte Egalité – Diversité entre le département et la fédération des agents immobilières de Seine-Saint-Denis), travail sur l'hébergement des jeunes en sortie de dispositif ASE, ...

A l'appui de groupes de travail dédiés, le plan d'actions s'attachera à définir des actions dont les impacts sur la population pourront être directs et mesurables.

La Seine-Saint-Denis s'illustre également par la jeunesse de sa population puisque 43% des habitants avaient moins de 30 ans en 2014. En parallèle des champs d'action thématiques, la poursuite du travail engagé en 2017 sur le public cible de la jeunesse avec le CGET sera également un axe fort. Ce diagnostic vise à la construction d'un plan d'actions à destination des jeunes du territoire ciblant en particulier les thématiques de l'emploi et de la formation, de l'éducation et de l'accès aux droits.

La Lutte Contre les Discriminations est intégrée dans la politique du Département depuis de très nombreuses années : le Plan Départemental de Lutte contre les Discriminations devra permettre de recenser ces différentes actions pour les coordonner, les valoriser et, ce faisant, mieux les faire connaître.

b. Interroger les habitants et évaluer les politiques publiques du Département en matière de non-discrimination

A la faveur du Label Diversité, le Département a mené un travail rigoureux d'analyse de ses pratiques internes afin de s'assurer qu'elles ne soient pas discriminantes d'une part, et garantissent l'égalité de traitement d'autre part, notamment au travers de plusieurs audits internes.

A l'image de sa volonté d'être un employeur exemplaire, le Département doit s'interroger sur l'exemplarité de son offre de service public et sur les éventuels risques de discriminations et d'inégalités de traitement dans la délivrance de ses nombreuses prestations.

Le Plan Départemental de Lutte contre les Discriminations proposera 3 objectifs en ce sens :

- **Maîtriser le risque discriminatoire dans nos prestations** : Réalisation d'une enquête auprès des usagers pour évaluer le sentiment de discriminations et d'inégalités de traitement dans les services publics départementaux, démarche d'analyse du risque de discriminations dans notre offre de service public (ex. modalités d'attribution des places en crèche, démarches liées à l'attribution de la carte améthyste etc.) par la réalisation d'audits internes permettant de définir d'éventuelles actions correctives et des possibilités de recours.
- **Garantir un égal accès aux services publics départementaux sur l'ensemble du territoire**

Le lieu de résidence est l'un des 25 critères de discriminations légaux auquel les séquano-dyonisiens sont particulièrement exposés. Au sein même de l'offre de service public du département, des inégalités territoriales peuvent se faire jour (taux d'occupation des différentes structures, horaires d'ouverture au public des services différents en fonction des sites, éventuelle rupture de continuité du service sur certains sites

particulièrement en tension etc.). Le Plan Départemental de Lutte contre les Discriminations devra permettre de procéder à une analyse des éventuelles inégalités d'accès aux services publics départementaux afin de dégager les pistes d'amélioration adéquates.

- L'exemplarité dans l'accès aux recours

Le Département s'est doté d'une médiation départementale pour renforcer la transparence du service public départemental et pour faire respecter les droits des usagers. A ce titre, elle peut être un outil central dans le dialogue avec les habitants en matière de lutte contre les discriminations ; elle reste néanmoins méconnue des habitants (avec 200 réclamations par an en moyenne). Dans, l'objectif de renforcer l'exemplarité de l'offre de service public départemental, la promotion de cette voie de recours auprès des usagers est un enjeu important.

c. Mobiliser les acteurs du territoire par la création d'un réseau territorial

Suite à une première initiative le 4 juillet 2017, le Département souhaite affirmer son rôle d'animateur du territoire en matière de Lutte Contre les Discriminations. La structuration d'un réseau territorial rassemblant institutions, associations et collectivités du territoire devra permettre de développer des actions conjointes à deux niveaux :

- Apporter une réponse concertée aux habitants en particulier sur la question de l'accès aux recours contre les situations de discriminations prenant appui sur les acteurs qui existent sur le territoire (Maisons de la Justice et du Droit, permanences associatives, Centres sociaux conventionnés CAF) et/ou en travaillant sur de nouvelles ressources mutualisées (ex. l'espace Laïcité Diversité de la Ville de Toulouse). L'approfondissement du travail en commun avec les services de l'Etat et le Défenseur des Droits sera un préalable (ex. mettre en place un partenariat par convention avec le Défenseur des Droits)
- Développer les échanges entre acteurs et professionnels des discriminations sur le territoire. Cette volonté s'est également traduite par l'organisation d'un séminaire « Histoire, mémoire et lutte contre les Discriminations » en novembre 2017 avec les associations Génériques et Profession Banlieue. Deux rendez-vous avaient précédemment été organisés en juillet 2016 et juillet 2017 Il donc est proposé d'institutionnaliser la Rencontre Annuelle des acteurs du secteur sur le territoire chaque année en juillet.

d. Communiquer pour lutter contre les stéréotypes et mieux faire connaître les actions du département

L'action du département en matière de Lutte Contre les Discriminations est connue en interne du Département et reconnue d'un point de vue institutionnel. Toutefois, il est probable qu'elle reste méconnue des séquanais-dyonisiens pour lesquels l'investissement du département doit être plus visible et identifiable. Cette action s'articulera autour d'un plan de communication externe pour sensibiliser les habitants en valorisant les actions du département et d'un travail avec la marque InSeineSaintDenis.

Gouvernance du PDLCD

Pour réussir ce travail, ce Plan Départemental de Lutte Contre les Discriminations sera élaboré sous l'autorité d'instances de pilotages politiques et techniques. Seront mis en place :

- Un comité de pilotage politique : présidé par la Vice-Présidente déléguée à la Jeunesse et à la Lutte Contre les Discriminations avec pour objectifs de définir les orientations et piloter le plan d'actions
- Un comité technique piloté par la Mission Egalité – Diversité composé des directions ressources qui aura pour objectif de mettre en chantier les axes définis

Calendrier

L'objectif sera d'adopter le Plan Départemental de Lutte contre les Discriminations lors d'une séance du Conseil départemental en milieu d'année 2018.

[1] Voir annexe jointe au présent rapport, qui détaille les actions réalisées en interne depuis 2015

Le Président du Conseil départemental,

Stéphane Troussel

Annexe au rapport :
La politique de lutte contre les discriminations en interne du département : une démarche diversité qui se poursuit et s'amplifie

L'obtention du « label diversité » en 2016 a attesté de l'engagement du département en matière de lutte contre les Discriminations en interne et de la mise en œuvre d'actions concrètes. Ce label nous permet, en particulier, de revoir nos processus internes afin de tendre vers l'exemplarité de nos pratiques en matière de ressources humaines et de sensibilisation de nos agents. Il nous astreint à viser l'amélioration continue de nos pratiques. L'audit de surveillance prévu en début d'année 2018 doit évaluer les actions menées depuis l'obtention du label.

1. Label Diversité : un audit de surveillance pour étendre la politique diversité en interne

Le label Diversité a été attribué au département pour une durée de 4 ans, soit jusqu'en 2020. Toutefois, un contrôle à mi-parcours est prévu par l'AFNOR (organisme certificateur) via un « audit de surveillance ». Cet audit, prévu du 13 au 22 mars 2018 doit permettre de démontrer que le département a su développer et améliorer sa politique diversité en interne en prenant en compte les recommandations de l'AFNOR.

Pour cet audit de surveillance, le département a choisi d'élargir le périmètre de labellisation. Lors de l'audit initial, seule une partie des directions avaient été intégrées à la candidature au label. A l'occasion de cet audit de surveillance, la labellisation concernera l'ensemble des directions soit plus de 2600 agents supplémentaires.

	Périmètre audit initial	Directions à intégrer audit de suivi
Pôle solidarité	DPAPH; DEF(services crèches et PMI); DPAS; Mission prévention conduite à risques = 2950 agents	DEF ASE : 608 postes ASE + 575 assistants familiaux
Pôle citoyenneté	DSA; DEJ(Services collègues et projet éducatif, SAG) = 130 agents	DEJ 260 agents ; DCPSL 131 agents ; vie associative 2 agents Total = 393 agents
Pôle ressources	DADJ; DBL(service qualité et relations aux usagers) = 100 agents	DBL 242 agents; SG 74 agents Total = 316 agents
Pôle Aménagement	DEEFI; DAD (service habitat politique de la ville), bureau RH mutualisé; DNPB = 250 agents	DVD 215 agents ; DEA 279 agents ; DDMH 42 agents Total = 536 agents
Pôle personnel	DGP; DRS; SAG = 250 agents	aucune
Pôle Stratégie et Innovation	DAEIP ; DACIGR ; DSOE = 90 agents	DINSI 145 agents
Direction générale	Direction ; DIRCOM = 70 agents	DG 44 agents, DBFCG 39 agents Total 83 agents

Il est également notable que le département reste à ce jour le seul département titulaire du Label Diversité. L'élargissement du périmètre de la labellisation et l'intégration de structures nouvelles comme les collèges sera donc une première à l'échelle nationale.

2. L'audit de surveillance : un outil pour valoriser le développement des actions diversité internes

L'organisme certificateur doit s'assurer que les actions présentées lors de l'audit initial se sont poursuivies et consolidées. Mieux, il s'agira également de démontrer que le département a su mettre en œuvre des actions nouvelles.

a. La conduite de plans d'actions spécifiques

En 2014, cinq risques prioritaires à prévenir portant sur des critères légaux de discrimination avaient été identifiés : le handicap, l'état de santé, le sexe, l'âge et l'appartenance réelle ou supposée à une religion. En conséquence, cinq plans d'action, transversaux à la collectivité, ont été formalisés et mis en œuvre. Ils sont évalués et, si besoin, réajustés chaque année.

Le sexe

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis comprenant une cinquantaine d'actions a été signé avec les organisations syndicales le 8 mars 2016. Il vise notamment à :

- Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels
- Mettre en place une organisation des temps de travail qui favorise une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Prévenir les violences et lutter contre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail

L'âge

Un plan d'action a été élaboré et comprend des propositions afin de pallier aux risques identifiés notamment en matière de recrutement et d'évolution professionnelle après 45 ans :

- Sécuriser le processus de recrutement pour éviter la discrimination à l'embauche.
- Prévenir l'usure et la désinsertion professionnelle.
- Mettre en place un parcours professionnel adapté.
- Accompagner les départs en retraite.
- Préparer l'avenir.

L'appartenance réelle ou supposée à une religion

Un guide pratique de la Laïcité a été élaboré à l'issue d'échanges avec les directions et les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail paritaire et a été validé en CT en avril 2016. Il vise à fournir l'ensemble de l'administration un référentiel commun et des repères pratiques. Des actions complémentaires ont été mises en œuvre avec l'organisation de « Conférences laïcité » à destination de l'encadrement et, pour la première fois en décembre 2017, l'organisation d'un événement de sensibilisation ouvert à tous les agents à l'occasion de la journée nationale de la laïcité.

Le handicap,

La Collectivité a signé une nouvelle convention avec le FIPHFP pour 2016-2018, les principaux objectifs sont les suivants :

- développer le recrutement de travailleurs en situation de handicap
- créer une synergie entre la prévention, l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte du maintien dans l'emploi

L'état de santé

Un plan d'actions a été élaboré et présenté en CHSCT en janvier 2016 avec les enjeux suivants :

- S'orienter vers une approche globale du maintien dans l'emploi, non plus curative et seulement physique mais axée sur la prévention de l'usure professionnelle et de la dégradation de la santé.
- Travailler autour de l'organisation du travail et de l'insertion au sein d'une équipe, ainsi que sur le développement des compétences et des parcours professionnels.

b. Une sensibilisation des agents renforcée

Le dispositif de sensibilisation des agents a été renforcé pour toucher plus d'agents et répondre aux besoins de l'extension du périmètre de labellisation. La sensibilisation est assurée par les animateurs et les ambassadeurs.

Chacun des 6 pôles de l'administration est doté d'un.e animateur.rice. Ils sont la cheville ouvrière de la démarche égalité – diversité menée au sein du département et la font vivre dans chaque pôle notamment en matière de sensibilisation. En 2015 et 2016, les 6 animateur.rice.s ont animé 217 réunions de sensibilisation à destination des agents.

Le réseau des ambassadeurs Egalité – Diversité a, pour sa part, été lancé fin 2016 et renouvelé fin 2017. Il est composé d'agents départementaux volontaires pour participer aux actions de sensibilisation en appui de la Mission Egalité – Diversité et des animateur.rice.s de pôles. Nouveau et novateur, ce réseau a permis de mener des actions telles que le « Carton jaune non au sexisme » en mars 2017, la sensibilisation au handicap psychique lors de la semaine du handicap en novembre 2017 et d'animer l'expo-quizz « Egalité et discriminations, parlons-en ».

c. La non-discrimination au cœur de l'évolution des pratiques RH

Le label diversité offre un cadre méthodologique qui permet de s'assurer que les dispositifs et politiques mis en œuvre au sein de la collectivité garantissent l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines. Les équipes du Pôle Personnel et Relations Sociales ont engagé un travail de revue de leurs pratiques sur l'ensemble des procédures : recrutement, promotion interne, mobilité, rémunération, accès à la formation.

En matière de recrutement, une nouvelle procédure, accompagnée d'un guide du recrutement et applicable à tous les services a été mise en œuvre en 2016. Ses résultats sont encourageants puisque que les contrôles, réalisés régulièrement, démontrent que les pratiques s'améliorent progressivement. Ainsi, le taux de conformité des contrôles réalisés en 2016 s'élevait à 47% en 2016 contre 10% en 2015.

Une réforme de la promotion interne a été adoptée lors du comité technique du 25 janvier 2017. Elle vise à harmoniser les critères de choix entre directions, renforcer la transparence des décisions et à maîtriser les risques de discriminations, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, un effort particulier a été porté en matière de formation. Une formation obligatoire « pratiques managériales non-discriminantes » destinée aux encadrants a été montée. Objet de nombreuses sessions en 2017, celles-ci se poursuivront en 2018 afin que l'ensemble des encadrants soient formés.

d. Une cellule Egalité au travail renouvelée

Le label diversité impose la mise en place d'une cellule d'écoute chargée du recueil des réclamations internes liées aux discriminations. Lors de l'audit initial, les auditeurs ont invité le département à analyser l'efficacité du dispositif et l'impartialité des intervenants. La Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques a formulé des propositions d'améliorations en ce sens. Le recours à un prestataire externe, AlloDiscrim, a été expérimenté en 2017 avec de premiers résultats encourageants.

e. Des études internes pour mieux identifier nos risques de discriminations et définir nos actions

Depuis l'audit initial, les équipes du département se sont mobilisées pour développer des outils d'évaluation, d'analyses et d'aide à la décision pour développer la politique diversité.

La Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Évaluation a notamment mené 3 enquêtes : « L'Égalité femmes – hommes et les politiques départementales » (septembre 2016), « L'Égalité femmes – hommes et les agents du département (décembre 2016) et « Le département et ses agents face aux discriminations (septembre 2017) ». Un travail a également été mené pour définir un tableau de bord des indicateurs internes liés aux discriminations.

La Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques, outre des audits concernant la procédure de recrutement et la cellule Égalité au travail, a également bâti une cartographie des risques de discriminations pour chacune des directions permettant d'identifier les forces et les points d'amélioration dans chacune d'entre elles.

Les outils d'évaluation ont donc été renforcés et sont des appuis importants pour formuler des préconisations à même de développer la démarche diversité sur son volet interne.

3. Sans attendre l'audit de surveillance, des actions nouvelles programmées dès 2018

L'audit de surveillance, via les préconisations et recommandations qui seront formulées par les auditeurs, nous permettra de dégager des pistes d'amélioration supplémentaires et des nouveaux axes de travail. D'ores et déjà, la poursuite des actions engagées et certaines nouvelles actions ont déjà été programmées pour 2018.

a. Les plans d'actions thématiques : de nouveaux plans d'actions internes sur le critère de l'origine, de l'homophobie et de la « grossophobie ».

Les 5 plans d'actions en cours se poursuivront en 2018. Les actions autour de l'égalité entre les femmes et les hommes seront un temps fort du début d'année. Le travail autour de la laïcité se développera également avec la mise en place de premières formations destinées aux agents.

Des thématiques supplémentaires, celle de la lutte contre les discriminations liées à l'origine, sera traitée par l'élaboration d'un plan d'action dédié. En effet, les travaux de la DSOE et du cabinet Altidem (accompagnant le département sur la démarche diversité) ont chacun démontré la nécessité pour le département d'agir sur ce critère.

L'étude de la DSOE démontre encore la nécessité d'agir en interne sur la question de l'homophobie. Enfin, la stigmatisation des personnes en situation de surpoids voire d'obésité, appelée communément « grossophobie » a récemment été mise en lumière par le Défenseur des Droits. Prévalent chez les personnes âgées et défavorisées, il apparaît nécessaire de proposer dès à présent des actions de sensibilisation liées à cette stigmatisation spécifique.

b. Cellule Egalité au travail, une réflexion à poursuivre

La version renouvelée de la Cellule Egalité au travail a donné de premiers résultats encourageants (voir supra). Néanmoins, les conclusions d'un nouvel audit interne conduit par la DACIGR en fin d'année 2017 ont mis à jour la nécessité de poursuivre la réflexion sur le dispositif en place. Il s'agira donc de travailler à clarifier et fluidifier encore le dispositif pour les agents et à ajuster l'implication de chacun des acteurs pour en garantir une efficacité maximale.

Enfin, trois enjeux majeurs de la démarche diversité continueront à être renforcés :

- la sensibilisation des agents et l'effort de formation de tous les acteurs du département à la lutte contre les discriminations
- l'évaluation de la politique diversité menée et la mise en œuvre des recommandations formulées par la DSOE et la DACIGR
- l'exemplarité du département en tant qu'employeur via l'amélioration continue de ses pratiques RH.

Délibération n° du 5 avril 2018

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE LA DIVERSITÉ – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2018-2019

Le Conseil départemental,

Vu le code général des Collectivités territoriales,

Vu le rapport de son président,

après en avoir délibéré

- DONNE ACTE à M. le Président du Conseil départemental de la communication relative à la lutte contre les discriminations et promotion de la diversité - orientations stratégiques 2018-2019,

Pour le Président du Conseil départemental
et par délégation,
le Directeur général des services,

Olivier Veber

Adopté à l'unanimité :

Adopté à la majorité :

Voix contre :

Abstentions :

Date d'affichage du présent acte, le

Date de notification du présent
acte, le

Certifie que le présent acte est
devenu exécutoire le

*Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un
délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.*

