

# GT égalité Centre Hubertine Auclert - Maximilien

Intervention de l'Alliance Villes Emploi - 15/12/2022

## Sommaire de l'intervention de l'Alliance Villes Emploi

- **1. La clause sociale : définition et lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes (Romane)**
- **2. Les actions périphériques pour la levée des freins à l'emploi et la mixité des métiers (Romane)**
- **3. Les leviers juridiques pour la promotion de l'égalité dans la commande publique ( Pauline)**
  
- **Durée : environ 1H, jusqu'à 1h30 max**

# 1. La clause sociale : définition et lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes

1.1. Présentation de l'Alliance Villes Emploi

1.2. Les facilitateurs de la clause sociale : un guichet unique

1.3. Le sujet de l'égalité femmes-hommes dans la clause sociale

# La clause sociale : définition et lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes

## 1.1. Présentation de l'Alliance Villes Emploi

# 1. 1 Présentation d'Alliances Villes Emploi

L'Alliance Villes Emploi est un réseau d'élus et de collectivités territoriales investies dans les politiques de l'insertion et de l'emploi.

Elle accompagne ces collectivités dans le déploiement de ces politiques en facilitant la mise œuvre d'outils territoriaux : **Maisons de l'Emploi, Plans Locaux d'Insertion pour l'Emploi (PLIE), et facilitateurs de la clause sociale d'insertion.**

Nos missions sont structurées autour de trois axes principaux :

- Poser un cadre permettant l'**échange de pratiques**, l'innovation, la capitalisation, l'essaimage, la coopération entre ses membres ;
- Participer à la **professionnalisation** et à la montée en compétence de ses membres (salariés et élus) ;
- **Valoriser** l'action de ses membres et promouvoir leurs intérêts au niveau national, vis-à-vis des pouvoirs publics et des autres réseaux associatifs, et outiller ses membres afin d'asseoir leurs positions vis à vis de leurs interlocuteurs locaux.

# 1. 1 Présentation d'Alliances Villes Emploi

L'Alliance Villes Emploi est **le réseau national des facilitateurs de la clause sociale** et est notamment en charge de :

- **Formation des facilitateurs** (niveau 1 et 2, plus modules thématiques) ;
- Appui des facilitateurs et des donneurs d'ordre via un **système questions/ réponses** et l'organisation d'**assistances techniques** ;
- Appui à la gestion du logiciel de suivi de la clause sociale ;
- Réalisation de **consolidations nationales et régionales sur la clause sociale** ;
- Rédaction des « **Fondamentaux de la clause sociale** » ;
- Mise en lien avec les sujets et les interlocuteurs nationaux.

En France, nous dénombrons **513 facilitateurs** répartis dans **366 structures** (à fin 2021).

En IDF, à fin 2021 on dénombrait **86 structures** portant la clause sociale.

# La clause sociale : définition et lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes

## 1.2. Les facilitateurs de la clause sociale : un guichet unique

## 1. 2 Les facilitateurs de la clause sociale : un guichet unique

**La clause sociale** : utiliser la commande publique comme un levier pour l'emploi des personnes qui en sont éloignées.

**Le facilitateur** : un guichet unique au service de tous les opérateurs.

Il accompagne les :

- 1 **Maîtres d'ouvrage** dans l'analyse des marchés potentiels, le calibrage et la rédaction de la clause, le reporting, le repérage des marchés, des compétences des bénéficiaires, à la construction d'un diagnostic partagé avec les partenaires du territoire, etc.
- 2 **Entreprises titulaires des marchés** sur les modalités de mise en œuvre de la clause, la mise en place des outils, des indicateurs et du suivi dans l'emploi, etc.
- 3 **Prescripteurs des publics éligibles** en développant les partenariats pour faciliter le repérage des publics, etc.
- 4 **Structures porteuses d'un contrat de clause sociale** en retravaillant les fiches de postes, diffusant les offres clauses aux opérateurs du territoire, et en sélectionnant les bénéficiaires, etc.



# La clause sociale : définition et lien avec le sujet de l'égalité femmes-hommes

## 1.3. Le sujet de l'égalité femmes-hommes dans la clause sociale

## 1. 3 Le sujet de l'égalité femmes-hommes dans la clause sociale

Le public féminin est considéré comme un **public prioritaire** éloigné de l'emploi par les structures porteuses de la clause sociale.

La **clause sociale**, peut être un **levier clef** pour agir en faveur de la mixité des métiers par la sensibilisation des publics, des entreprises et des intermédiaires de l'emploi.

Toutefois, en 2021, les femmes représentaient seulement **17, 82% des publics bénéficiaires de la clause sociale**.

Il y donc un vrai enjeu à **renforcer l'accès des femmes à la clause sociale** :

- Agir sur les freins périphériques à l'égalité professionnelle et l'autonomie économique ;
- Promouvoir la mixité des métiers dans l'ensemble des secteurs d'activité, notamment sur le secteur du bâtiment ;
- Diversifier les secteurs d'activités concernés par la clause sociale ;
- Développer les leviers juridiques (critères d'attribution, etc.) en faveur de l'égalité femmes-hommes.

## 2. Les actions périphériques pour la levée des freins à l'emploi et la mixité des métiers

- Agir sur les freins périphériques ;
- Lever les représentations ;
- Développer des partenariats ;
- Favoriser l'accès à l'emploi dans tous les secteurs ;
- Favoriser le maintien dans l'emploi.

## 2. Les actions périphériques pour la levée des freins à l'emploi et la mixité des métiers

### Agir sur les freins périphériques :

- L'équilibre des temps de vie / La garde d'enfants (ex : Crèches AVIPS, MMIE Lyon) ;
- L'inclusion numérique : (ex : Digit'elles, PLIE du Pays d'Auge Nord) ;
- L'image de soi (ex : Body Optimist, MEF du Cotentin) ;
- La mobilité (ex : apprentissage de la conduite, garage solidaire, location de vélos, etc.).

### Lever les représentations :

- Organiser des événements sur la mixité des métiers (ex : Quinzaine de l'emploi au féminin, MMIE Lyon ; Challenge Marchetti, MDE Ouest Provence) ;
- Valoriser des parcours / des portraits inspirants (ex : Réseau de Mairaines, MDE Ouest Provence) ;
- Organiser des ateliers de travail sur les représentations / Coaching ;
- Mener des actions de découverte des métiers (ex : ADMI, MDE Ouest Provence, Visites d'entreprises, rencontres d'employeurs, etc.) ;
- Communiquer/ Diffuser de l'information (ex : Newsletter diversité-égalité, MDE Ouest Provence).

### Développer des partenariats :

- Avec des associations de promotion des droits des femmes ;
- Avec d'autres partenaires (ex : OF, plateformes de mobilité ).

## 2. Les actions périphériques pour la levée des freins à l'emploi et la mixité des métiers

### Favoriser l'accès à l'emploi dans tous les secteurs :

- Sensibiliser les prescripteurs pour diversifier les orientations ;
- Former les femmes aux métiers dits « masculins » (ex : Industri'elles, Défis Emploi Pays-de-Brest ; Métiers du Numérique, Plaine Commune ; Qualijob, MDE Ouest Provence) ;
- Favoriser l'accès des femmes aux opportunités d'emploi via des dispositifs d'insertion (IAE, Clause sociale, etc.) et des immersions ;
- Agir sur les pratiques de recrutement des entreprises (ex : via la clause sociale, MMIE Lyon ; rédaction des offres d'emploi)

### Favoriser le maintien dans l'emploi :

- Améliorer l'accueil en entreprises, faire évoluer les pratiques de management (ex : Atout Mixité, MDE Ouest Provence)
- Améliorer les conditions de travail et adapter les horaires ;
- Soutenir l'évolution salariale (ex : Négo training, MEF du Cotentin).

# 3. Les leviers juridiques pour la promotion de l'égalité dans la commande publique

## 3.1 : le contexte juridique

3.1.1 Egalité Femme Homme et Développement durable

3.1.2 Loi cadre pour l'égalité du 4 aout 2014 et le rapport obligatoire des collectivité en matière d'égalité

3.1.3 La législation en matière d'égalité professionnelle à l'égard des entreprises

3.1.4 Le droit de la commande publique et la promotion de l'égalité

## 3.2 Les considérations relatives à l'égalité FH dans les politiques d'achat public socialement responsable

3.2.1 Les outils de pilotage susceptibles d'être mobilisés

3.2.2 Une démarche projet

3.2.3 Les leviers juridiques relatifs à la promotion de l'égalité FH dans la commande publique

# Les leviers juridiques pour la promotion de l'égalité dans la commande publique

## 3.1 : le contexte juridique

## 3.1.1 Égalité Femme Homme et Développement durable

- L'agenda 2030 des Nations Unies : feuille de route universelle détaillée, qui couvre toutes les grandes questions de société.
- Il comprend 17 Objectifs de développement durable et 169 cibles (ou sous-objectifs), et des indicateurs de suivi.
- L'Agenda 2030 a fusionné l'agenda du développement et celui des Sommets de la Terre.





## L'ODD N°5 : Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- **Concerne l'égalité entre les sexes et vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier.**
- **Les cibles définies concernent :**
  - la lutte contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes,
  - l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et
  - l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs.
  - **Il agit en interrelation avec les 16 autres ODD** : il permet la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques au prisme du genre et encourage la mise en place de politiques dédiées à la lutte contre les inégalités qui subsistent et nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.



## 3.1.2 La loi cadre pour l'égalité du 4 août 2014 et le rapport obligatoire des collectivités territoriales en matière d'égalité

### **Article 1<sup>er</sup> :**

**« L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée.**

**Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».**

- ✓ Approche intégrée = qui s'applique de manière transversale à l'ensemble des politiques publiques.
- ✓ Périmètre d'application large : ensemble des acteurs publics



# Rapport annuel obligatoire des collectivités territoriales et « clause d'égalité »

- **La politique de la collectivité en faveur de l'égalité femmes**

L'article 61 de cette loi, créant l'article L.2311-1-2 du CGCT, a institué, pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants, l'obligation de produire un rapport annuel sur les ressources humaines et la politique menée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en amont du vote du budget.

- **L'obligation de suivi des interdictions de soumissionner relatives à l'égalité**

Le législateur a rendu obligatoire le suivi des interdictions de soumissionner relatives à l'égalité (cf partie 2), dans le cadre de ce rapport annuel. Le CGCT prévoit une obligation pour les collectivités, de présenter « notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ».

L'expression « clause d'égalité » fait référence aux dispositions relatives à la commande publique relatives aux interdictions de soumissionner relatives à l'égalité femmes-hommes créées par cette loi.

- **L'égalité femmes-hommes dans l'accès aux politiques publiques, dont les clauses sociales d'insertion**

La dernière partie du rapport prévu à l'article D. 2311-16 du CGCT encourage les collectivités à présenter des analyses sur les bénéficiaires des politiques publiques sur le plan économique et social.

En matière de commande publique, le rapport annuel en matière d'égalité peut être utilisé de manière pédagogique, pour présenter au prisme de l'égalité, les données portant sur les bénéficiaires des clauses sociales des marchés publics de la collectivité, afin de convaincre de l'opportunité de déployer une stratégie concourant à l'objectif d'égalité, sur cette politique publique.

## 3.1.3 La législation en matière d'égalité professionnelle à l'égard des entreprises

### 4 août 2014 : Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- L'accès à la commande publique est désormais conditionné au respect par les entreprises à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.
- La mixité dans les métiers fait partie intégrante de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un nouveau domaine d'action est créé, celui de la sécurité et de la santé au travail.

### 8 août 2016 : relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

- Apporte des précisions concernant les dérogation au principe de l'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et de publicité des accords, applicables à compter du 1er septembre 2019 :
- Un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les 2 négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

#### La négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle :

- se déroule désormais dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » ;
- est annuelle, la loi ne prévoit plus désormais que lorsqu'une entreprise est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle la périodicité de la négociation devienne triennale.
- Obligation de parité et d'alternance stricte dans les listes présentées aux élections syndicales.

### 17 août 2015 : loi relative au dialogue social et à l'emploi

## Les obligations qui incombent aux entreprises :

- Respecter l'égalité professionnelle pour accéder à la commande publique
- Promouvoir la mixité dans les métiers
- Prendre en compte la sécurité et la santé au travail
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la négociation d'entreprise
- Intégrer l'égalité professionnelle aux consultations annuelles du Comité d'entreprise
- Respecter la parité lors des élections professionnelles
- Interdiction de rompre la période d'essai en raison d'un état de grossesse
- Prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité (loi Pacte de 2019 renforçant la RSE dans les entreprises).

### 3.1.4 Le droit de la commande publique et la promotion de l'égalité

- **Encouragé dès 2001 par la commission européenne (communication) :**

*« Le pouvoir adjudicateur dispose d'un large éventail de possibilités pour déterminer des clauses contractuelles en matière sociale. A titre d'exemple [...] l'obligation de mettre en œuvre, à l'occasion de l'exécution de la prestation, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes ... »*

- **Repris en 2014 dans la directive marchés publics :**

*« Les conditions d'exécution du marché pourraient également viser à favoriser la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au travail, une plus grande participation des femmes au marché du travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée [...]».*

- **Intégré en droit français à travers la lutte contre les discriminations en 2017 :** « [...] les conditions d'exécution peuvent prendre en compte des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations » [article L. 2112-2 du CCP](#).

## **3.2 Les considérations relatives à l'égalité FH dans les politiques d'achat public socialement responsables**

## 3.2.1 Les outils de pilotage susceptibles d'être mobilisés

### ✓ Rapport annuel obligatoire des collectivités territoriales et « clause d'égalité »

- L'obligation de suivi des interdictions de soumissionner relatives à l'égalité
- L'égalité femmes-hommes dans l'accès aux politiques publiques, dont les clauses sociales d'insertion

### ✓ Les SPASER

Le contenu des schémas publics d'achat socialement et écologiquement responsables est libre : ils peuvent donc comporter un axe relatif à la promotion de l'égalité femme homme (SPASER ville de Lyon ou de Marseille par exemple).

Des objectifs sont à définir en lien avec le rapport obligatoire des collectivités, selon la situation territoriale (ex : suivi des interdictions de soumissionner, actions de sensibilisation des entreprises ou des publics, actions spécifiques à certains marchés, indicateurs de suivi, etc).

Objectif : partager une stratégie sur la promotion de l'égalité FH dans la commande publique.

### ✓ Les labélisations AFNOR égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les acheteurs publics sont susceptibles d'être labélisés (démarche volontaire, ce label est propriété de l'Etat). Voir le [cahier des charges](#) du label.

Avantages : donne un cadre global à la promotion de l'égalité, en dépassant le seul champ de la commande publique. Permet de travailler sur l'exemplarité de l'acheteur dans ses propres pratiques, avant de développer des exigences auprès de ses partenaires telles que les entreprises.

Exemples : ville et métropole de Bordeaux, Rennes métropole, Ministère du travail, de l'économie et des finances, etc.



# Extrait du SPASER de la Métropole d'Aix Marseille Provence de 2021

## AXE 2 Des achats inclusifs et équitables

### Fiche 4 Promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les discriminations

- **Orientations stratégiques** : Agir pour un schéma d'achat plus juste et faire de la Métropole un donneur d'ordre exemplaire en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/ hommes (F/H)

### OBJECTIF 9 ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- **BONNES PRATIQUES ET ACTIONS EN COURS**
  - • Rapport annuel égalité F/H
  - • Intégration d'une grille de cotation d'égalité F/H dans les dossiers de demande de subvention de droit commun afin d'identifier les projets et actions soutenus qui visent ou pas l'égalité F/H, et le cas échéant le degré de prise en compte de l'égalité
- **M21 – Afficher l'engagement et la volonté de la Métropole en faveur de l'égalité F/H**
  - - En rappelant les obligations concernant l'égalité F/H dans les documents de consultations pour associer les partenaires économiques dans cette dynamique ;
  - - En intégrant les principes de l'égalité F/H dans la charte « fournisseurs responsables »
- **M22 – Inciter les entreprises à s'engager en faveur de l'égalité F/H**
  - - En intégrant aux documents contractuels une clause d'exécution relative à l'égalité professionnelle F/H, associée à des pénalités ou à des clauses incitatives ; - En ciblant ces actions sur les domaines dits « masculins » (travaux, déchets, transport, manutention...);
  - - En proposant des critères sur des actions en lien avec l'objet du marché pour valoriser les initiatives en faveur de l'égalité femmes/hommes.

### OBJECTIF 10 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- **M23 - Rappeler les engagements et les attentes de la collectivité en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations à l'embauche**
  - - En rappelant dans les documents de la consultation le principe de la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances dans l'emploi, ainsi que dans la charte « fournisseurs responsables ».
- **M24 – Inciter les partenaires économiques à s'engager pour la lutte contre les discriminations et à améliorer leurs pratiques**
  - - En abordant la question de la discrimination à l'emploi dans les questionnaires de sourcing;
  - - En intégrant, dans les documents contractuels, une clause d'exécution relative à la lutte contre les discriminations, associées à des pénalités ou à des clauses incitatives

# Extrait du SPASER de la ville de Lyon 2021- 2026

## Axe 2 : UN ACHAT PUBLIC AU SERVICE D'UNE VILLE PLUS INCLUSIVE

Objectif 1 : Renforcer l'insertion par l'activité économique des personnes éloignées de l'emploi et diversifier les profils bénéficiaires

Objectif 2 : Lutter contre toute forme de discrimination et promouvoir activement l'égalité, notamment l'égalité Femmes – Hommes

## Résultats attendus

Il s'agit en premier lieu de favoriser l'égalité des chances pour toutes et tous, en refusant systématiquement toute forme de discrimination.

En portant cette volonté d'inclusion dans ses marchés publics, c'est aussi la chance pour Lyon d'être reconnue comme une municipalité exemplaire en matière d'inclusion et de diversité.

Par ailleurs, en choisissant d'accompagner les entreprises dans leur politique de non-discrimination et d'inclusion, la Ville de Lyon entend démontrer qu'une politique employeur inclusive est une opportunité, et non pas une contrainte.

Recourir à des talents variés répond à des enjeux de recrutement, améliore l'image de l'entreprise, favorise l'engagement des employés, etc.

## Exemples d'actions

- Intensifier les actions de sensibilisation (en lien avec la Mission Egalité de la Ville de Lyon), notamment auprès des réseaux d'entreprises (valoriser le label Diversité et le Label Egalité).
- Dans les marchés de communication et événementiel, mentionner systématiquement la volonté de la Ville d'une communication non stéréotypée et accessible, et instaurer un suivi de sa bonne application.
- Mettre en exergue, dans les documents de la consultation, les interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité, et exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination (article 225-1 du code pénal) et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1146-1 du code du travail).
- Développer les clauses de progrès auprès de marchés dont la durée est supérieure à 3 ans : questionnaire au début du marché, engagement sur une démarche de progrès, questionnaire et bilan en fin de marché. Intégrer des exigences de parité dans les conditions d'exécution du marché, dès que l'objet du marché le permet. Indicateurs de réussite
- Dès 2022, émettre 100 % des marchés avec un rappel des obligations légales en matière de non-discrimination.
- Dès 2022, inclure un dispositif de prévention et de lutte contre les discriminations dans tous les marchés de la Ville de Lyon

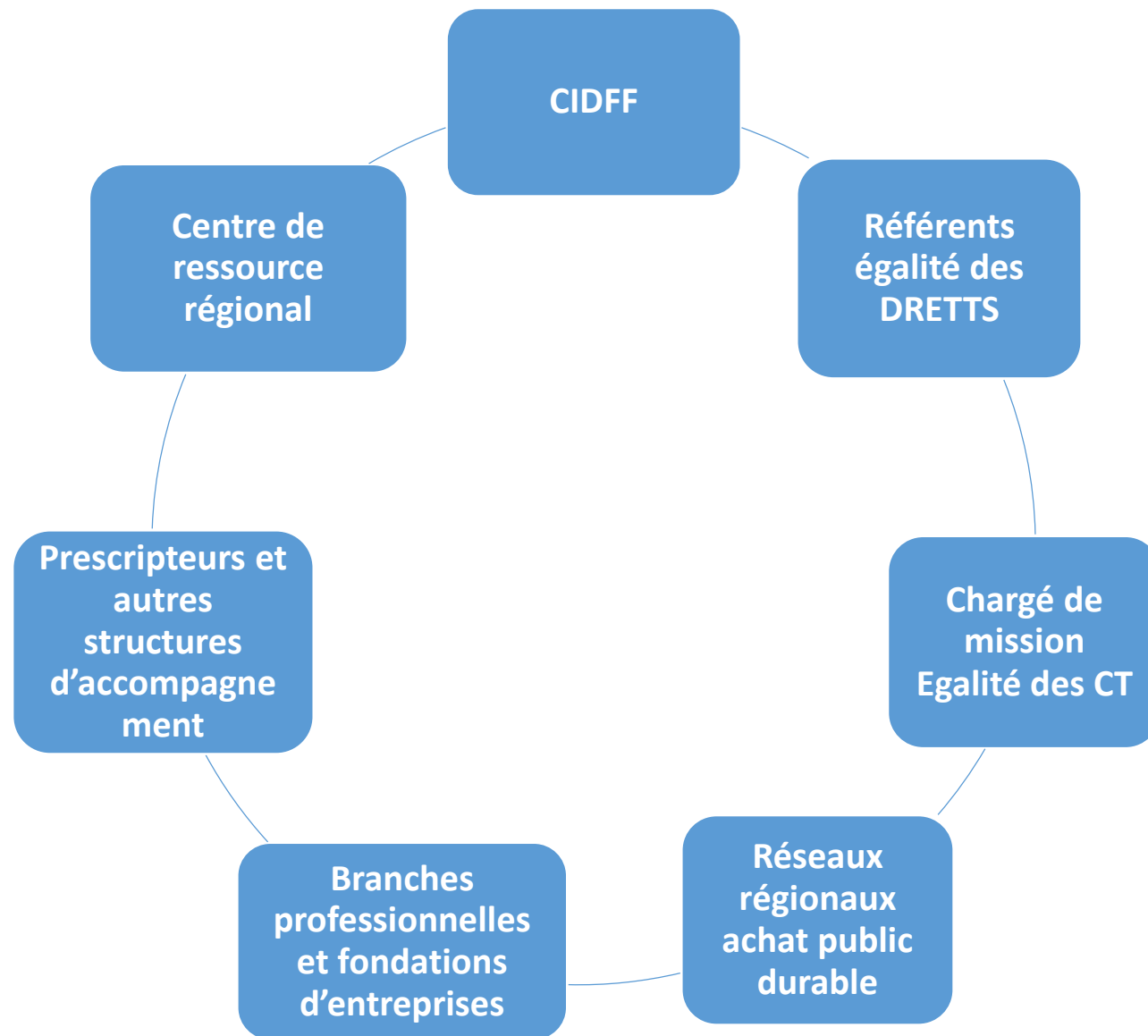
## 3.2.2 Une démarche projet

### Quelques éléments de méthodologie :

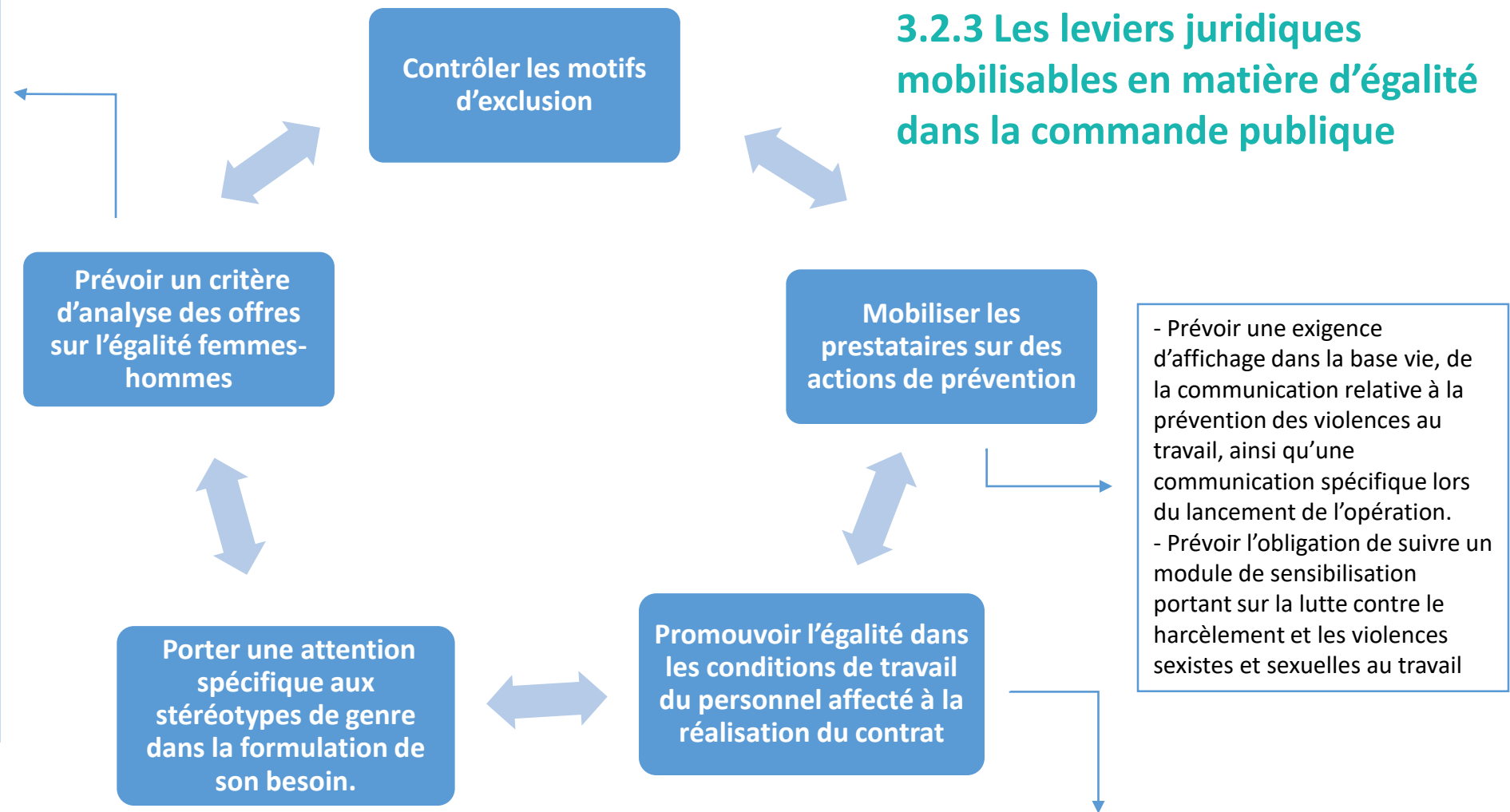
- **Phase de diagnostic :**
  - Analyse du contexte des politiques publiques territoriales menées (achats responsables, emploi insertion, égalité)
  - Analyse des enjeux en termes d'égalité pour la collectivité territoriale
  - Analyse de la programmation marché annuelle de l'acheteur au prisme de l'égalité F/H
  - Analyse organisationnelle : identification des pilotes susceptibles de porter la démarche
- **Phase pilotage :**
  - Portage de la démarche clair (gouvernance)
  - Définition des objectifs stratégiques et d'un plan d'action
  - Déploiement des projets prioritaires

# Développer de nouveaux partenariats

Promouvoir l'égalité FH à travers la commande publique est une démarche partenariale et transversale qui nécessite de travailler de concert avec d'autres acteurs impliqués sur le sujet.



### 3.2.3 Les leviers juridiques mobilisables en matière d'égalité dans la commande publique



En lien avec des clauses d'exécution égalité femmes-hommes :

- pour départager les entreprises sur les mesures prévues pour s'assurer que ces conventions sur l'égalité de rémunération par exemple sont respectées sur sa chaîne d'approvisionnement.
- l'acheteur peut exiger par principe dans les conditions d'exécution, que les horaires de travail soient adaptés pour tenir compte de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et demander à l'entreprise pour les personnels affectés de faire des propositions.

Critères d'analyses des offres seuls, pour l'ensemble du personnel affecté à la réalisation du contrat

Exemple : mesures que le titulaire mettra en place pour promouvoir l'égalité femmes hommes des personnels affectés à l'exécution des prestations (formations, conciliation de la vie professionnelle et familiale, égalité de rémunération, etc).

- Prévoir une exigence d'affichage dans la base vie, de la communication relative à la prévention des violences au travail, ainsi qu'une communication spécifique lors du lancement de l'opération.

- Prévoir l'obligation de suivre un module de sensibilisation portant sur la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail

- Sur des marchés de communication ou de formation mettant en scène des hommes et des femmes

- Sur des marchés dont l'objet à une dimension pédagogique ou éducative

Prendre en compte la mixité :

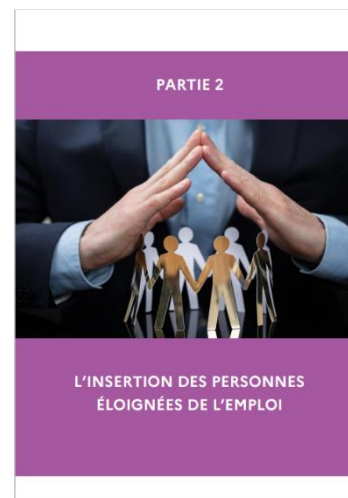
- Dans le secteur du bâtiment et de travaux publics : imposer des bases vie pouvant accueillir un public féminin
- Respect des conventions internationales dans les chaînes d'approvisionnement

Prendre en compte les contraintes personnelles et familiales

- Dans le secteur de la propreté : inscrire les prestations de nettoyage dans les heures habituelles de travail
- Dans tous les secteurs : mobiliser des outils de formation professionnelle en prenant en compte les contraintes personnelles et familiales

# Pour aller plus loin : le guide DAJ, un guide de référence actualisé et enrichi

[Guide 2022 DAJ](#) : Aspects sociaux de la commande publique



- **Vos questions, remarques et commentaires**

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**