



## FEDERATION UNSA TERRITORIAUX

---

*Libres ensemble*  
**LA MARQUE AUTONOME**

### ***Retour sur le 1er Conseil National d'Orientation de l'année 2021***

Le 1<sup>er</sup> Conseil national d'orientation qui s'est tenu, le 20 janvier dernier, sous la présidence d'Hélène Broc, aura en définitive permis à notre formation syndicale de remettre au goût du jour les sujets importants de l'égalité professionnelle femmes/hommes et de la prévention des violences sexuelles et sexistes, à la faveur du *Groupe de Travail Grandes Causes & Valeurs*, dont les travaux ont été conduits par notre représentant Benjamin Thomas.

En effet, contrairement à une idée reçue, le statut de la fonction publique, garant de l'égalité des fonctionnaires, ne protège pas les inégalités en la matière. Ce constat a par conséquent justifié la mise en place d'un cadre législatif et réglementaire adapté que la loi de la Transformation Publique du 6 août 2019 est venu moderniser à travers diverses mesures tendant à gommer les disparités persistantes au sein de la fonction publique territoriale (*cf rubrique « pour aller plus loin »*).

En effet, si les articles 80 et 93 du texte précité renforcent l'arsenal législatif et réglementaire en matière d'égalité professionnelle en imposant, en particulier, de nouvelles obligations aux collectivités territoriales (*plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes ; dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, fonds*), force est néanmoins de constater qu'un faible nombre de collectivités, parmi celles concernées (seuil démographique supérieur à 20 000 habitants) semblent avoir, malgré les délais imposés, instauré ces dispositifs.

Sur le champ de l'égalité professionnelle, il convient de signaler 2 formations proposées par le CNFPT et destinées à accompagner la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives :

- ✗ *mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* : les participantes et participants seront amenés à analyser le contexte de leur collectivité (bilan social, stratégie des élus et des élues, configuration administrative) avant de travailler très concrètement à la définition d'un plan d'action ainsi qu'aux grandes lignes d'une stratégie de communication autour du plan. Sont par ailleurs abordés les dispositifs réglementaires, les principales définitions, des exemples de bonne pratique, et les chiffres-

clés de l'égalité professionnelle, ainsi que le rôle du sexisme et des violences sexistes et sexuelles dans la reproduction des inégalités ;

- ✗ *rapport de situation comparée de la situation des femmes et des hommes* : cette séquence vise à la fois à sensibiliser à la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes-hommes, mais également de les doter des savoir-faire indispensables à la rédaction du rapport de situation comparée, comme outil venant nourrir la mise en œuvre d'actions correctrices au sein de la collectivité ;

S'agissant tout particulièrement des actions de formation en matière de violences sexuelles et sexistes au travail, il est intéressant de noter que les services du CNFPT ont proposé, dès 2017, des actions de formation visant à accompagner les collectivités territoriales ainsi que les agents territoriaux à travers la mise en place d'actions de sensibilisation destinées, en particulier, au service ressources humaines, aux encadrants ou encore aux chargés de prévention :

- ✗ *mise en place d'une cellule d'écoute des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail : modalités et options possibles* : l'objectif est de permettre aux agents de prendre connaissance des nouvelles obligations issues de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. A l'issue de cette journée, ils auront acquis l'ensemble des informations nécessaires au choix du dispositif de signalement et de traitement qu'ils souhaitent mettre en place dans leur collectivité ;
- ✗ *mise en place d'une cellule d'écoute interne des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail* : dans le prolongement de la participation à la session sus-mentionnée, l'objectif est d'approfondir la mise en place d'un système d'alerte dans toutes ses dimensions : recueil de l'alerte, orientation, traitement de l'alerte (enquête), communication. A l'issue, les agents seront formés à des situations concrètes et seront en capacité de créer et gérer ce dispositif sans recours à un prestataire externe.

Mais là encore, on déplore qu'un nombre encore trop faible de collectivités semblent avoir mobilisé ces outils, ceci malgré l'importance de l'enjeu :

- ✗ donner des clés à chacun pour identifier ce que sont les violences et les inégalités femmes-hommes ;
- ✗ se responsabiliser en s'informant sur le cadre légal et les obligations en tant qu'encadrant et agent ;
- ✗ savoir réagir, prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre-ensemble au travail, en découvrant notamment des ressources de référence, des dispositifs inspirant développés au sein d'autres collectivités, et en construisant ses propres outils et actions pour se doter et doter ses équipes de bons réflexes..

En complément des sessions de formation précédemment décrites, ajoutons que l'établissement public propose de nombreux outils à la fois pédagogique et didactique aux employeurs territoriaux :

- la *mallette pédagogique* « propos et comportements sexistes et sexistes au travail : repérer, réagir, prévenir » ;

- un accompagnement *en intra* pour les collectivités en demande, à l'instar des communes de Brest, Quimper, Lyon, Mont de Marsan ;
- des journées de formation dédiées spécifiquement aux métiers de la police municipale, les policiers municipaux pouvant être en situation d'accueil de femmes victimes de violence ;
- les e-communautés :

- ✗ *e-communauté « égalité/diversité »* : pour les collectivités engagées ou souhaitant s'engager dans une démarche de labellisation égalité ou diversité et aux collectivités qui mènent des actions en faveur de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes- hommes.cette e-communauté est également accessible à l'ensemble des agents.
- ✗ *E-communauté « protection de l' enfance », qui* aborde également les violences envers les femmes et de manière plus globale, les violences sexistes, puisqu'elles ont un impact fort sur les enfants. Cette e-communauté est ouverte à l'ensemble des professionnels territoriaux, mais aussi plus largement aux institutions et professionnels qui oeuvrent dans le champ de compétences de la prévention et de la protection de l'enfance. Les objectifs sont de partager des réflexions, actualités, problématiques et outils dans le champ de l'enfance et de contribuer à la veille sur le secteur.
- ✗ *L' e-communauté « management public territorial », qui* permet aux cadres de s'informer et d' échanger sur leurs pratiques professionnelles. Cette e-communauté est accessible à l'ensemble des managers publics territoriaux et aborde les thèmes aussi variés que le bien-être au travail, les risques psycho-sociaux ou encore les violences au travail.

Il appartient désormais aux employeurs territoriaux de répondre aux obligations qui s'imposent à elle en matière de politique du genre ayant valeur d'exemplarité !

Nos responsables syndicaux doivent, pour leur part, s'approprier ces nouveaux outils pour éliminer le plafond de verre encore persistant en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, et s'assurer, ce faisant que les *Lignes Directrices de Gestion* intègrent bien un volet dédié, ceci conformément à la réglementation en vigueur.

#### Pour aller plus loin :

Loi de transformation de la fonction publique : Titre V, RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (Articles 80 à 93) qui fixent dans la loi certaines actions de l'accord précité, dont : le plan d'action obligatoire pour les collectivités de 20 000 habitants et le dispositif de signalement (tous les deux à l'article 80).

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (décret n°2020-256 du 13 mars 2020) :  
<https://www.unsa-territoriaux.org/fiche-pratique-o-dispositif-de-signalement-des>

Guide : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

Charte : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et parcours\\_professionnel/egalite-pro/charter\\_fonctionnement\\_dispositif\\_signalement-2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et parcours_professionnel/egalite-pro/charter_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf)

Les plans d'action (décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique) et leur référentiel : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/referentiel-plans-egalite\\_professionnelle\\_2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf)

*Vos représentants UNSA Territoriaux au CNO :*

Corinne Mondon : 06 63 19 25 75 06

Pascal Peignen : 06 25 93 79 83

Benjamin Thomas : 0693 90 78 43

cno@unsa-territoriaux.org

---