



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Circulaire du 30 novembre 2019
relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

NOR : CPAF1928443C

Le ministre de l'action et des comptes publics
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
Mesdames et Messieurs les recteurs,
(Métropole et départements d'outre-mer)

Objet : Mise en place de référents Egalité dans la fonction publique de l'Etat : organisation, missions et moyens

PJ : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Résumé : Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

Mots-clés : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; parcours professionnels ; rémunérations ; dispositif de signalement ; formation professionnelle ; sensibilisation ; information ; communication ; conseil ; prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; état des lieux ; diagnostic ; plan d'action Egalité ; réseau de référentes et référents.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR R DFF1636262C) ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C) ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». A la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique¹ qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

Cet accord prévoit que chaque employeur public se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référents Egalité, ou s'appuie sur un réseau de référents égalité mutualisé. Ces référents travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial.

La présente circulaire précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référents Egalité au sein de la fonction publique de l'Etat, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

1. Les référents Egalité disposent d'une lettre de mission précisant leur champ d'action et missions et bénéficient, pour ce faire, de formations adaptées

Les référents Egalité jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique.

Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

Ils sont choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure. La catégorie hiérarchique et le grade du référent égalité sont laissés à la discrétion des administrations.

Ils doivent bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil.

Ils disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions, notamment celles relatives au portage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsqu'ils n'exercent pas cette mission à temps complet, les référents Egalité disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission. La lettre de mission des référents Egalité est communiquée à leurs supérieurs hiérarchiques (N+1 et N+2). Un exemple de lettre de mission figure en annexe 1.

Les référents disposent d'outils de communication et d'information (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), ainsi que de l'appui des services compétents afin que les agents publics entrant dans leur périmètre d'action soient informés de leur existence, de leurs missions et des moyens permettant de les saisir. Les différents modes de saisine du référent (e-mail, numéro de téléphone, formulaire, etc.) sont indiqués clairement dans les supports de communication dédiés.

1.1 Les missions des référents Egalité

¹ L'accord est disponible en ligne : www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0

Ils sont notamment chargés des quatre missions suivantes :

- **L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration :**

Les référents Egalité assurent, par tous moyens de communication (événements, réseaux sociaux, intranet, site Internet, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur administration, leur organisation, et plus largement par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).

- **La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité participent à la sensibilisation des agents publics aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ils assurent cette sensibilisation en l'adaptant aux fonctions exercées par les agents (agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, tout agent, etc.). Ils peuvent également participer à des actions de formation.

- **Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents :**

Les référents Egalité, avec le concours du service de la formation, effectuent un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents. Les référents Egalité peuvent, le cas échéant, mettre en place des actions de mobilisation des agents.

- **Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité assurent au profit des agents en situation d'encadrement une mission de conseil en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle.

Ils assurent également cette mission auprès de l'ensemble des agents.

Lorsque les référents ont à connaître d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement mis en place par leur structure, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

- **La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement :**

Les référents Egalité peuvent participer à l'élaboration et au suivi des accords, des plans d'action et des autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle, en particulier à ceux menés dans leur périmètre d'action. Ils peuvent assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Les référentes et référents égalité ont vocation à être informés de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité, et notamment, dans le respect de principe de confidentialité figurant à l'article 26 de la loi n° 83-634, d'une synthèse des saisines du dispositif de signalement d'agents relevant de leur champ de compétence afin d'être en mesure d'en faire

un bilan à l'échelle de la ou des structures concernées. Les éventuels référents locaux, au niveau des services déconcentrés ou des établissements publics, peuvent, selon l'organisation mise en place, assurer une remontée d'information auprès de leur référent national, ce dernier faisant une synthèse à destination de la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les administrations qui ont mis en place, dans le cadre de la labellisation Diversité, des référents Diversité peuvent prévoir une articulation ou une mutualisation entre les missions de ces référents et celles du référent Egalité, dès lors notamment que les critères de discrimination prohibés par la loi incluent notamment le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, et le harcèlement discriminatoire². Ces deux missions peuvent être exercées par un même référent et il appartient à chaque administration de choisir une organisation permettant d'assurer au mieux ces missions, en tenant compte du fait que ces dernières peuvent être assurées par des agents exerçant des fonctions RH ou des fonctions « métier ».

1.2 La formation des référents égalité et la reconnaissance de leur engagement

Afin de mener à bien leurs missions, les référents Egalité bénéficient dans l'année suivant leur désignation d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adapté en fonction de leur profil, leurs compétences et leurs connaissances. Cette formation devra s'effectuer à la prise de poste, puis faire l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de la mission. Ils bénéficient en tant que de besoin de formations complémentaires. Outre les ressources pédagogiques mises à la disposition des référents par leur administration, ceux-ci peuvent également utiliser les ressources et outils interministériels proposés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (cf. notamment l'annexe 2).

Les administrations sont invitées à reconnaître et valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents Egalité dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté, par exemple dans le cadre de leur politique indemnitaire ou de promotion, ou dans leur politique d'accompagnement des parcours professionnels.

2. Chaque administration publique de l'Etat désigne des référents Egalité, structurés en réseau, et agissant en articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle

2.1. Chaque administration de l'Etat crée, d'ici le 1^{er} mars 2020, un réseau de référents Egalité

Chaque administration de l'Etat se dote, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référents Egalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale ou rattaché au ministre ou à la ministre, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif sous tutelle ministérielle, de telle sorte que l'ensemble des agents publics relevant d'une même administration puissent saisir un référent Egalité de proximité.

Chaque ministère désigne au moins un référent Egalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Egalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. En effet, si la taille des effectifs ou l'organisation des services déconcentrés, des directions d'administration centrale ou des établissements publics sous tutelle ne permet pas de désigner un référent, le référent Egalité d'une des structures pourra être mis à la disposition de plusieurs structures, dès lors que cette mutualisation ne porte pas préjudice au bon exercice de ses missions. Ce référent pourra ainsi être saisi par les agents entrant dans le périmètre de ses fonctions (dans sa structure de

² Articles 6 et 6 Bis de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

rattachement ou hors de celle-ci mais faisant partie de son périmètre d'action, qui sera précisé dans sa lettre de mission).

2.2. Les moyens d'action des référents et l'articulation de leur action avec les autres acteurs en charge de l'égalité professionnelle

Il appartient à chaque Secrétariat général ministériel de veiller à la mise en place effective d'un référent Egalité dans chaque direction, service ou établissement relevant de son champ de compétence. Ce réseau de référents au sein du ministère est piloté et animé par la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui travaille pour ou en cohérence avec le Haut ou la Haute fonctionnaire à l'Egalité³. Cette structure ou mission offre un appui aux référents des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle ministérielle.

Cet appui consiste notamment en la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation (diffusion de documents, réunions régulières, etc.) des référents qui leur permet à leur tour d'informer les agents sur le terrain, et d'être des interlocuteurs de premier niveau sur tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Les référents Egalité mènent également leurs missions en cohérence avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires⁴, les services en charge de la qualité de vie au travail ou de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle et les missions en charge des labellisations Diversité et Egalité professionnelle.

Les référentes et référents égalité sont informés, et le cas échéant associés, aux actions menées par d'autres acteurs de l'égalité professionnelle (notamment par le Service des droits des femmes et à l'égalité et par son réseau territorial) dans leur périmètre d'action.

Chaque Secrétariat général ministériel évalue annuellement, à compter de 2021, le déploiement de ce dispositif et en restitue les résultats aux instances de dialogue social pertinentes.

* * *

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique se tient à la disposition des ministères pour toute question relevant de ce dispositif et de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour la mise en place de ce dispositif essentiel au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Olivier DUSSOPT
Secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'Action et des Comptes publics



³ Cf. circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 : www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2012/8/23/PRMX1231034C/jo

⁴ L'article 6 quater A a été introduit par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

ANNEXE 1
Proposition de lettre de mission
de la référente ou du référent Egalité professionnelle

NB : ce document est une proposition de lettre de mission qui est à adapter au regard des missions que la référente ou le référent égalité mène notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et qui sont plus larges que les missions RH précisées.

Madame / Monsieur,

Je vous ai confié la mission de référente/référent Egalité professionnelle au sein de (*nom de la direction ou de l'établissement*) / Vous vous êtes portée candidate/porté candidat pour assurer la mission de référente/référent égalité au sein de (*nom de la direction ou de l'établissement*).

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant et prioritaire pour (*nom de la structure*) et en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, faisant suite à l'accord de 2013. Valeurs profondément ancrées dans les services de (*nom de la structure*), le respect et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font partie intégrante notamment de sa politique de ressources humaines.

Vous assurerez les missions suivantes (*le cas échéant* : en cohérence avec vos autres missions de référent diversité, lutte contre les discriminations, mixité et de politique d'égalité entre les femmes et les hommes) :

- Correspondante/correspondant de la Mission Egalité (*dès lors que celle-ci existe*) et référente locale/référent local de la politique de (*nom de l'organisme*) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : participation au réseau des référentes et référents Egalité, et contribution à l'espace collaboratif dédié (*si celui-ci a été mis en place par la structure*) ;
- Information et sensibilisation des personnels aux risques de discrimination ; écoute, information et orientation des agents ;
- Contribution au diagnostic préalable et à l'élaboration du plan d'action égalité ;
- Contribution, à la demande de la hiérarchie, à la préparation et au suivi des concertations et négociations en vue d'un accord relatif à l'égalité ;
- Conjointement avec le service des ressources humaines, conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, etc.) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité professionnelle ;
- Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre.

Vous conduirez votre mission en liaison avec la Mission égalité du (*nom de la structure, dès lors que cette mission a été mise en place*), qui apportera son soutien méthodologique et matériel.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur l'intranet de (*nom de la direction ou de l'établissement*).

Vous voudrez bien me tenir informé/e de façon régulière (*éventuellement préciser la fréquence*) des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

(*Signature de la directrice ou du directeur*)
(*Nom et qualité du/de la destinataire*)

(copie aux supérieurs hiérarchiques)

ANNEXE 2

Textes et documents utiles

Textes

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Documents utiles

- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (à paraître en 2019)
- Rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, à paraître 2019
- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2019
- Bilan 2018 de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017, DGAFP, 2018
- Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, DGAFP, 2018
- Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite, DGAFP, 2017
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, 2017
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, DGCS, DGAFP, ministère de l'Intérieur, Défenseur des droits, 2018
- Rapport de Françoise Descamps-Crosnier sur les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2016

Ces documents sont disponibles sur le site de la Fonction publique, rubrique Egalité professionnelle : www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes