

ANNEXE REFERENT EGALITE

En application de l'axe 1.5 du protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, chaque établissement doit se doter d'un ou plusieurs référents égalité en fonction des effectifs de l'établissement.

Les éléments indiqués ci-dessous sont applicables à la FPE, dans l'attente d'une circulaire FPH, ils peuvent servir d'exemple.

Rôle du référent

Le référent porte le plan d'action. Il dispose d'une lettre de mission précisant ses missions, son positionnement et les moyens sur lesquels il peut s'appuyer. Il convient de préciser que « *lorsqu'il n'exerce pas cette mission à temps complet, le référent Egalité dispose du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission* » (DGAFP, Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics). Cette lettre est communiquée à ses supérieurs hiérarchiques.

Le référent dispose d'outils de communication et d'information permettant aux agents de le saisir d'interrogations ou de remarques.

Missions du référent

Le référent a un rôle d'information, de conseil, d'alerte auprès des agents et leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle. Il est chargé de cinq missions¹ :

1. *L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée*
2. *La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle*
3. *Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents,*
4. *Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle*
5. *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*

Formation

Les référents égalité bénéficient d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation. Cette formation est réalisée l'année suivant la désignation du référent. Elle est réalisée à la prise de poste et fait l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de ses missions.

Mutualisation des référents égalités

L'employeur, au regard de ses effectifs, peut s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

Si un référent ne peut pas être désigné à l'échelle de l'établissement, il pourra s'appuyer sur un référent Egalité mis à la disposition de plusieurs structures, dès lors que « *cette mutualisation ne porte pas préjudice au bon exercice de ses missions* » (circulaire DGAFP susmentionnée).

¹ Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics, DGAFP

Mutualisation du référent « Egalité » et du référent « Diversité »

Les missions du référent « Diversité » peuvent être exercées directement par le référent « Egalité ». L'administration doit retenir l'organisation la plus adéquate permettant au référent d'exercer pleinement sa/ses missions. La circulaire DGAFP susmentionnée précise que « *la mutualisation des fonctions s'appliquent lorsque critères de discrimination prohibés par la loi incluent notamment le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, et le harcèlement discriminatoire* »².

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