

**MINISTÈRE  
DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA SANTÉ***Liberté  
Égalité  
Fraternité***Direction générale de l'offre de soins**

Sous-direction des ressources humaines

du système de santé

Bureau de l'organisation des politiques sociales  
et du développement des ressources humaines

Personne chargée du dossier :

Morgane CERANI

Tél. : 01 40 56 46 01

Mél. : [morgane.cerani@sante.gouv.fr](mailto:morgane.cerani@sante.gouv.fr)

La directrice générale de l'offre de soins

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des établissements de santéMesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des agences régionales de santé**INSTRUCTION N° DGOS/RH3/2021/180** du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e)  
Egalité au sein de la fonction publique hospitalière.

Date d'application : immédiate

NOR : SSAH2124347J

Classement thématique : établissements de santé - personnel

**Validée par le CNP le 3 septembre 2021 - Visa CNP 2021-113**

**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 instruction précise les modalités de déploiement des référents Egalité dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Elle précise leurs missions, l'organisation du dispositif dans la fonction publique hospitalière, l'articulation de l'action des référents avec celle des coordinateurs Egalité au sein des agences régionales de santé (ARS) et les autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation ainsi que les modalités d'information des agents publics quant à ce dispositif.

**Mention Outre-mer** : cette instruction s'applique sans spécificités aux collectivités d'Outre-mer.

**Mots-clés** : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; formation professionnelle ; sensibilisation ; prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; cellule d'écoute ; dispositif de signalement ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; Label Egalité professionnelle ; Label Diversité ; médecin de prévention ; plan d'action Egalité ; fonction publique hospitalière ; établissements publics de santé ; établissement sociaux et médico-sociaux, agences régionales de santé.

**Textes de référence :**

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- 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 : RDFF1636262C) ;
- 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 décembre 2018.

**Circulaire / instruction abrogée :** néant.

**Circulaire / instruction modifiée :** néant.

**Annexe :** Lettre de mission référente - référent Egalité

**Diffusion :** établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux.

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 en date du 8 mars 2018, Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'action et des comptes publics, a ouvert une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Ces échanges ont abouti, le 30 novembre 2018, à la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, y compris hospitalière, qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

L'action 1.5 de l'accord du 30 novembre 2018 prévoit que chaque employeur public pour l'ensemble de la fonction publique, se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un(e) ou plusieurs référentes ou référents Egalité.

Les missions des référentes ou référents Egalité peuvent être mutualisées au profit des employeurs publics n'étant pas en mesure de mettre en place un tel référent. Ce type de mutualisation peut ainsi se mettre en place à l'échelle de coopérations déjà existantes et plus particulièrement à l'échelle de groupements hospitaliers de territoire.

Les référentes et référents Egalité placés auprès de chaque établissement travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial. Elles/ils bénéficient d'une autonomie d'action à l'égard de la direction de l'établissement dans l'exercice de cette fonction. L'évaluation de l'activité mise en œuvre dans chaque établissement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de la ou du référent(e) est donc le corolaire de la nomination dans cette mission.

La présente instruction précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référentes et référents Egalité de la fonction publique hospitalière, les modalités de déploiement de ce dispositif dans les établissements publics de santé et médico-sociaux et son articulation avec le rôle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, notamment avec les coordinatrices ou coordinateurs Egalité désignés au sein des ARS.

**1. Les référentes ou référents Égalité en établissement disposent d'une lettre de mission précisant leurs champs d'action et leurs missions, et bénéficient, pour ce faire, de formations adaptées**

Les référentes et référents Egalité participent au déploiement des objectifs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 et font vivre au quotidien la politique d'égalité professionnelle au plus près des agents de l'établissement. Elles/ils disposent d'une compétence de principe pour accompagner les établissements dans le respect et la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes telles que prévues par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Si la mise en œuvre des actions identifiées au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes ne saurait exclure les plus petits établissements, ces derniers auront vocation à assurer le portage de cette mission à l'aune d'un territoire de coopération cohérent et sous couvert des ARS. La mutualisation des fonctions pour plusieurs établissements est ainsi envisageable.

Les référentes et référents Egalité qui peuvent occuper d'autres missions dans l'établissement, ont vocation à dialoguer avec l'ensemble des agents de l'établissement et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle. Ils sont choisis pour leur attachement et leurs compétences en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour leur capacité à interagir avec l'ensemble des niveaux hiérarchiques.

Les référentes et référents Egalité disposent d'une lettre de mission délivrée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens et le temps dont ils disposent et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions. Un modèle de lettre de mission figure en annexe.

Les référentes et référents Egalité ont vocation à disposer d'outils de communication et d'information adaptés à leur mission. Afin que chaque établissement dispose d'une ou d'un référent Egalité en situation d'assurer au mieux ses missions, les instances de dialogue social telles que le comité technique d'établissement et le comité social d'établissement, seront informés de leur existence et de leurs rôles.

Les services compétents des établissements (direction des ressources humaines plus particulièrement) assurent un appui adapté à la référente ou au référent Egalité et permettent à l'ensemble des agents de l'établissement d'être informés de son existence, de ses missions et des moyens pour la ou le solliciter. La mise à disposition d'une messagerie électronique dédiée, confidentielle et sécurisée peut ainsi être mise œuvre.

**1.1. Les missions des référentes et référents Egalité**

Les référentes et référents Egalité sont notamment chargés des quatre missions suivantes :

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

Les référentes et référents Egalité assurent, par les moyens de communication les plus adaptés (événements, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur établissement, le Ministère des solidarités et de la santé, et plus largement par le Gouvernement, en matière :

- d'égalité professionnelle ;
- de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe ou à la grossesse ;
- de prévention et de lutte contre les violences, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles/ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars et 25 novembre).

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

Les référentes et référents Egalité participent à la sensibilisation des agents, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes. Elles/ils assurent la sensibilisation des agents en l'adaptant aux fonctions exercées par ceux-ci (agents en situation d'encadrement médical ou non médical, agents n'assurant aucune fonction d'encadrement). Elles/ils peuvent également intervenir lors d'actions de formation proposées aux professionnels. Les référentes et référents Egalité, avec le concours du service en charge de la formation, effectuent un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents.

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

Les référentes ou référents Egalité assurent, en particulier au profit des agents en situation d'encadrement, une mission de conseil en matière de prévention et de traitement des actes de violences sexuelles, du harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes, et des discriminations liées au sexe, ou dans la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle. La référente ou le référent Egalité dispose d'un accès privilégié au service de santé au travail de l'établissement.

Lorsque les référentes ou référents ont à connaître d'actes précités ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

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

Les référentes ou référents Egalité peuvent participer à l'élaboration et au suivi des accords négociés, plans d'action et les autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle. Ils peuvent assurer, en lien avec la direction de l'établissement, des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Enfin, **les référentes et référents Egalité ont vocation à être informés de l'ensemble des actions ou saisines d'agents relevant de leur champ de compétence, dans le respect du principe de confidentialité indiqué à l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, afin d'être en mesure de faire un bilan à l'échelle de l'établissement ou du réseau d'établissements, de la politique d'égalité professionnelle mise en œuvre.** Les référentes et référents assurent une remontée d'information auprès du coordinateur Egalité placé auprès de l'ARS.

## 1.2. La formation des référentes et référents Egalité

Afin de mener à bien leur mission, les référentes ou 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, le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes.

Des formations plus spécifiques pourront par la suite être mises en œuvre au regard des besoins formalisés par les référentes et référents Egalité et de leurs compétences et connaissances. Les ARS ont vocation à impulser ces dispositifs de formation auprès des établissements. Outre les ressources pédagogiques mises à la disposition des référentes et référents par leur établissement, ceux-ci peuvent également utiliser les ressources et outils interministériels proposés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

## **2. Chaque établissement désigne des référentes et référents Egalité structurés en réseau agissant en articulation avec des coordinatrices ou coordinateurs Egalité au sein des ARS et les autres acteurs de l'égalité professionnelle**

### **2.1. A la fin du second semestre 2021, chaque ARS disposera des informations relatives au réseau des référentes ou référents Egalité de son territoire**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, chaque établissement de santé, social ou médico-social se dote d'un(e) référente ou référent Egalité et notifiera à l'ARS cette nomination. Les établissements pourront conventionner entre eux pour désigner un seul référent pour plusieurs établissements et ce, avant de notifier à l'ARS le nom de la ou du référent Egalité commun à plusieurs établissements.

Cette souplesse d'organisation assure à l'ensemble des agents publics relevant d'un même établissement de pouvoir concrètement saisir une référente ou un référent Egalité de proximité, qu'il appartienne ou non à cet établissement. Ce mode opératoire suppose que la fonction de référente ou référent Egalité s'exerce à une échelle réaliste et sur la base d'objectifs atteignables pour permettre aux personnels de disposer d'un appui effectif en cas de problématique interrogeant le principe d'égalité entre femmes et hommes.

L'attention des ARS est plus particulièrement appelée sur l'objectif de mailler le territoire social et médico-social de la région de manière cohérente avec des référent(e)s Egalité dans les établissements, bien identifié(e)s et en capacité de répondre aux interrogations ou démarches des personnels.

### **2.2. Un accompagnement renforcé des référentes et référents par l'appui de coordinatrices et coordinateurs Egalité compétents à l'échelle territoriale**

Parallèlement, chaque ARS se dotera d'un(e) coordinatrice ou coordinateur Egalité compétent à l'échelle de ce territoire pour accompagner l'action des référent(e)s Egalité désigné(e)s par les chefs d'établissement. L'ARS pourra utilement suggérer à l'échelle de la région les mutualisations permettant de désigner une référente ou un référent Egalité compétent pour plusieurs établissements.

Les coordinatrices et coordinateurs Egalité des ARS ont accès aux actions des autres acteurs de l'égalité professionnelle sur leur territoire et concourent à partager ces dispositifs avec les référentes et référents Egalité des établissements.

Les personnes référentes dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux réalisent des retours d'expérience utiles auprès de la coordinatrice ou du coordonnateur Egalité placé auprès de l'ARS.

S'il appartient à chaque ARS de s'assurer qu'une référente ou un référent Egalité est mis en place dans chaque établissement de santé, social ou médico-social et le cas échéant dans un cadre mutualisé, c'est avant tout par une mission de conseil et d'accompagnement des référents qu'interviennent les coordonnatrices et coordonnateurs Egalité en ARS.

Le réseau de coordinatrices et coordinateurs Egalité au sein des ARS participe aux actions de pilotage et d'accompagnement mises en œuvre par la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui travaille en cohérence avec la Haute ou le Haut fonctionnaire à l'Egalité.

La mission au niveau national consiste notamment à assurer la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation (diffusion de documents, réunions régulières, etc.) des référentes ou référents Egalité pour les trois versants de la fonction publique qui leur permet à leur tour d'informer les agents sur le terrain, et d'être des interlocuteurs sur tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Dans une logique de mutualisation de l'information, il pourrait être opportun que la fonction de coordinateur ou coordinatrice Egalité soit tenue par la référente ou le référent égalité désigné pour accompagner les agents de la fonction publique de l'Etat dans chaque ARS.

### 2.3. Les moyens d'action des référentes ou référents, et l'articulation de leur action avec les autres acteurs en charge de l'égalité professionnelle

Les référentes ou référents Egalité mènent leurs missions en cohérence avec les services des établissements intervenant en matière de ressources humaines, de médecine de prévention, et au regard des organisations déjà existantes notamment les médiateurs régionaux, les cellules d'écoute et les dispositifs de prévention des discriminations, des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral, et des agissements sexistes, les services en charge de la qualité de vie au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle.

Les référents Egalité mènent également leurs missions en cohérence avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les cellules d'écoute et dispositifs de prévention des discriminations mis en place notamment au titre du label Diversité<sup>1</sup>, 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 établissements publics de santé sont encouragés à engager des démarches de labellisation, sur la base du volontariat. Ce dispositif est soumis à une évaluation annuelle et est présenté aux instances de dialogue social pertinentes.

Vu au titre du CNP par le secrétaire général  
des ministères chargés des affaires sociales,



Etienne CHAMPION

La directrice générale de l'offre de soins,



Katia JULIENNE

---

<sup>1</sup> Lorsque les établissements de santé disposent de la labellisation Diversité ou sont entrés dans la démarche de labellisation.

## ANNEXE

**Lettre de mission type  
de la référente ou du référent Egalité professionnelle**

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 Egalité 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. Valeur profondément ancrée dans les services de *(nom de la structure)*, le respect et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font parties intégrantes notamment de sa politique de ressources humaines, d'achat responsable, de formation et de communication.

Vous assurerez les missions suivantes :

- 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 stéréotypes liés au genre.

Vous conduirez votre mission en liaison avec la Mission Egalité 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)*