

## Lettre d'information de la DGCL

### **Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat**

Par [circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État](#) (NOR:TFFP2314656C), le ministre de la transformation et de la fonction publiques et la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ont précisé les modalités de mise en œuvre du "[Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ 2020-2023](#)", tant au bénéfice des usagers du service public que des agents publics.

La circulaire préconise notamment aux employeurs publics de conduire des politiques actives de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre en déployant des actions qui s'inscrivent dans la durée.

Un an après sa publication, il importe ainsi de rappeler l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion des personnes LGBT+ et de prévention des discriminations LGBTphobes.

#### **2 axes principaux ont été définis par la circulaire visant à prévenir les discriminations à l'égard de tout usager du service public et des agents de la fonction publique :**

1. vis à vis des usagers LGBT+ en poursuivant l'adaptation des formulaires administratifs pour inclure les familles homoparentales et en facilitant l'utilisation du prénom d'usage, de la civilité et du pronom choisi pour les personnes en transition ;
2. vis à vis des agents en favorisant l'inclusion et la diversité de leurs familles, en accompagnant les agents transgenres (facilitation du prénom d'usage, du pronom et de civilité choisie) et enfin en rendant visible l'engagement des employeurs publics pour favoriser la création d'un environnement de travail inclusif.

Dans la mesure où cette circulaire concerne l'ensemble des usagers du service public y compris ceux en lien direct avec les collectivités territoriales et s'adresse à l'ensemble des employeurs publics pour la prise en compte de la situation de leurs agents, toutes ces collectivités peuvent, dans le respect de la libre administration, se saisir des préconisations de la circulaire afin de la mettre en œuvre dans leur territoire et garantir ainsi les droits de l'ensemble des usagers et des agents du service public.