



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

NOR : TFPF2314656C

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques

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

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les directeurs d'administration centrale

Publics concernés : tout agent des services de l'Etat et tout usager du service public.

Objet : Renforcement des droits des personnes LGBT+ dans les services publics, en matière de vie familiale et d'identité de genre.

Entrée en vigueur : l'instruction interministérielle entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : Dans le cadre du renforcement de la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'Etat, la présente circulaire précise 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 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics .

La circulaire précise donc les conditions dans lesquelles l'action n° 6 du plan LGBT+, qui consiste à « former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics » peut être mise en œuvre et déployée.

La circulaire rappelle également l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique. Dans ce contexte, la circulaire impose 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.

Références : articles L 131-1 et L 135-6 du code général de la fonction publique ; loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, et notamment son article 56 ; Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 ; Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres.

1. Mettre en œuvre les deux mesures visant à prévenir les discriminations à l'encontre des usagers LGBT+

1.1. Poursuivre l'adaptation des formulaires administratifs afin d'inclure les familles homoparentales

1.2. Faciliter l'utilisation du prénom d'usage, de la civilité et du pronom choisi pour les personnes en transition dans les documents administratifs non officiels

2. Mettre en œuvre les mesures visant à prévenir les discriminations et à favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique

2.1. Prendre en considération la diversité des familles des agents publics

2.2. Accompagner les agents transgenres en facilitant l'utilisation du prénom d'usage, du pronom et, le cas échéant, de la civilité choisis par l'agent transgenre dans les documents non officiels

2.3. Rendre visible l'engagement des employeurs publics pour favoriser la création d'un environnement de travail inclusif et prévenir les discriminations

Au sein de la société française, des avancées notables ont été réalisées ces dernières années en matière de reconnaissance des droits des personnes lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT). Afin de poursuivre dans cette voie, le [Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+¹ 2020-2023](#), porté par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes de la diversité et de l'égalité des chances, incarne l'engagement du Gouvernement. Ce plan fait de la lutte contre les LGBT-phobies une de ses priorités. Il inclut des objectifs d'inclusion et d'égalité de traitement entre toutes et tous, quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

L'objectif d'inclusion s'impose aux administrations, qui se doivent d'être exemplaires. Les usagers comme les agents publics LGBT+ doivent avoir la garantie que leurs droits seront respectés et pouvoir bénéficier d'interactions et d'un environnement de travail bienveillant et inclusifs.

Dès lors, les mesures du plan de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), qui s'appliquent à la fonction publique, doivent être appliquées. Au-delà du déploiement d'une politique globale d'inclusion et de lutte contre les discriminations, il s'agit notamment de rendre effective la prise en compte de la diversité des familles notamment homoparentales, et de prendre les mesures pour renforcer le respect de l'identité des personnes transgenres, qu'il s'agisse de mesures relatives aux usagers (1) ou aux agents publics eux-mêmes (2).

1. METTRE EN ŒUVRE LES DEUX MESURES VISANT À PREVENIR LES DISCRIMINATIONS À L'ENCONTRE DES USAGERS LGBT+

Afin de mettre en œuvre l'action n° 6 du plan LGBT+, qui consiste à « *former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics* », deux mesures doivent être déployées : « *poursuivre l'adaptation des formulaires administratifs pour inclure les familles homoparentales* » et « *faciliter l'utilisation de la civilité et du prénom d'usage dans les documents non officiels* ».

1.1. POURSUIVRE L'ADAPTATION DES FORMULAIRES ADMINISTRATIFS AFIN D'INCLURE LES FAMILLES HOMOPARENTALES

L'objectif de cette mesure est de permettre la prise en compte des différentes compositions de la famille, notamment homoparentale, dans l'ensemble des documents administratifs.

Dans les documents administratifs devant être renseignés **par les usagers des services publics**, et notamment ceux de l'éducation nationale (action 19 du plan de lutte pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+²), les mentions « mère » et « père » doivent être supprimées ou complétées par des termes permettant la prise en compte de la diversité des familles. Les mentions père/mère pourront ainsi être remplacées ou complétées par les termes « parent » ou « représentant légal ».

¹ Le sigle LGBT+, utilisé par la DILCRAH, désigne l'ensemble des personnes Lesbiennes, Gay, Bi et Trans, le signe + visant à inclure l'ensemble de toutes les autres identités possibles c'est-à-dire non hétérosexuel et/ou non cisgenre (cisgenre se disant d'une personne dont l'identité de genre, masculin ou féminin, correspond au genre assigné à sa naissance).

² L'action 19, « Généraliser et s'assurer de l'adaptation des formulaires administratifs pour tenir compte de la diversité des familles », doit être mise en œuvre par les établissements scolaires.

Exemples de libellés recommandés :

Exemple 1	Exemple 2	Exemple 3
☐ Mère/Père :	☐ Parent :	☐ Représentant légal :
☐ Mère/Père :	☐ Parent :	☐ Représentant légal :
☐ Mère/Père :	☐ Parent :	☐ Représentant légal :

1.2. FACILITER L'UTILISATION DU PRENOM D'USAGE, DE LA CIVILITE ET DU PRONOM CHOISI POUR LES PERSONNES EN TRANSITION DANS LES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS NON OFFICIELS

L'objectif de cette action est d'inciter les administrations à faciliter l'utilisation du prénom d'usage, de la civilité et du pronom souhaités par les usagers dans les documents **non officiels**.

Cela concerne les personnes dont l'identité sociale ne correspond pas à l'identité légale, c'est-à-dire les personnes dont le changement de mention de sexe à l'état civil est en cours, mais aussi celles n'ayant pas encore entamé cette démarche ou ne souhaitant pas le faire. En effet, dès lors que l'identité de genre d'une personne ne correspond pas à ce qui est indiqué sur les pièces d'identité officielles, cela soulève parfois des difficultés, qui peuvent générer du mal-être ou être à l'origine de discriminations, voire de violences. La reconnaissance de l'identité de genre d'une personne est ainsi essentielle à l'équilibre général de celle-ci, quelle que soit sa situation au regard de l'état civil.

Il vous appartient donc de favoriser l'utilisation pour l'utilisateur qui en fait la demande, du prénom d'usage, de la civilité et du pronom (« il » ou « elle ») qu'il aura choisis, dans l'ensemble des documents administratifs non officiels³ (correspondances, etc.)⁴.

Hormis une déclaration sur l'honneur, aucun justificatif n'est nécessaire pour autoriser l'utilisation, dans les documents administratifs non officiels, du prénom d'usage, du pronom et de la civilité choisis pour l'utilisateur qui en fait la demande. S'agissant plus précisément des titres de civilité, c'est-à-dire des **mentions « Madame/Monsieur »**, ceux-ci ne constituent en effet pas un élément de l'état civil et aucune obligation législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage⁵.

La modification du prénom d'usage, du pronom et, le cas échéant, de la civilité choisis, ne revêtent pas une portée rétroactive⁶.

Enfin, la suppression généralisée de toute civilité peut être envisagée pour l'ensemble des documents administratifs non officiels. Dans cette hypothèse et à titre d'exemple, des formules d'entame telles que « *bonjour* » ou « *bonjour Marie Durand* » pourront être utilisées.

³ Les documents officiels ne peuvent en revanche être modifiés qu'à l'issue d'une procédure de changement d'état civil ; il s'agit notamment de la carte nationale d'identité, du passeport ou des diplômes.

⁴ Le Conseil d'Etat, dans sa décision du 28 sept. 2022 (n° 458403, mentionnée aux Tables du recueil Lebon), a rejeté le recours dirigé contre la circulaire du MENJ du 29 septembre 2021 qui recommande l'usage, par les personnels de l'Éducation nationale, du prénom d'usage choisi par les élèves transgenres et sa substitution au prénom de l'état civil « *dans tous les documents relevant de l'organisation interne de l'établissement, y compris leurs espaces numériques.* ». Le Conseil d'Etat précise que le prénom d'usage peut être utilisé dans le cadre de la vie interne des établissements et que le prénom d'état-civil doit être utilisé pour le suivi de la notation dans le cadre du contrôle continu pour les épreuves des diplômes nationaux.

⁵ Voir la [circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012](#) relative à la suppression des termes « Mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations.

⁶ Par analogie avec ce qui prévaut en cas de changement d'état civil (voir la décision du Conseil d'État du 14 avril 2023, n° 462479, inédite, et l'arrêt de la 3^{ème} chambre civile de la Cour d'appel de Dijon du 7 avril 2016, rep. gén. n° 15/01535).

Dans l'hypothèse où la personne concernée est mineure, l'exercice de l'autorité parentale, qui recouvre un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant, ne saurait être remis en cause. La mise en place des aménagements nécessite donc l'accord de ses représentants légaux. Si les parents de la personne mineure s'opposent à l'utilisation d'un prénom d'usage demandé par leur enfant, il conviendra alors, dans l'intérêt de la personne concernée et à son initiative, d'instaurer un dialogue avec sa famille.

2. METTRE EN ŒUVRE LES MESURES VISANT A PREVENIR LES DISCRIMINATIONS ET A FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et la création d'un climat inclusif permettant à chacun et chacune de s'épanouir dans le cadre professionnel représentent un double enjeu pour les employeurs publics : celui de l'exemplarité et de l'attractivité de la fonction publique. A ce titre, l'action n° 5 du plan de lutte pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ vise à « *mieux inclure les personnes LGBT+ et la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans la fonction publique* ». **Cela impose 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 fortes, inscrites dans la durée.

2.1. PRENDRE EN CONSIDERATION LA DIVERSITE DES FAMILLES DES AGENTS PUBLICS

A l'instar de ce qui est recommandé pour les usagers, la diversité des compositions des familles, notamment homoparentales, doit être prise en compte dans tous les documents administratifs destinés aux agents publics.

Il s'agit également, et conformément à l'action 4.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de mieux reconnaître la coparentalité, de garantir l'égalité des droits entre tous les parents pour ce qui concerne notamment l'octroi de congés familiaux, d'autorisation spéciales d'absence, du supplément familial de traitement ou des droits accordés au titre de l'action sociale.

Il vous est, dans ce cadre, demandé d'examiner au cas par cas et avec bienveillance la situation de l'agent public en situation de coparentalité, ayant la charge d'un enfant qui ne lui est pas rattaché par un lien de droit.

2.2. ACCOMPAGNER LES AGENTS TRANSGENRES EN FACILITANT L'UTILISATION DU PRENOM D'USAGE, DU PRONOM ET, LE CAS ECHEANT, DE LA CIVILITE CHOISIS PAR L'AGENT TRANSGENRE DANS LES DOCUMENTS NON OFFICIELS

Dans sa [décision-cadre](#) n° 2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, le Défenseur des Droits a indiqué que « *les difficultés rencontrées par les personnes transgenres sont en partie dues à la discordance entre leur apparence physique et leur identité juridique. Ce décalage fait souvent des personnes transgenres la cible d'insultes, de harcèlement, de violences physiques et psychologiques transphobes en particulier dans le monde du travail.* »

Nous vous invitons, lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, à utiliser **le prénom d'usage, le pronom** (« il » ou « elle ») et, le cas échéant, **le titre de civilité** choisis sur tous les

documents administratifs **non officiels**⁷, que le prénom et le sexe aient été ou non modifiés à l'état civil.

L'utilisation du prénom d'usage et de la civilité choisis sera ainsi réservée aux documents « non officiels ».

Les documents suivants, qui n'ont pas de valeur juridique ou probatoire, peuvent ainsi être modifiés s'agissant du prénom d'usage et de la civilité choisie : adresse électronique, signature électronique, signalétique (identification des portes de bureaux), organigrammes papier et numérique, annuaire interne papier, listes d'émargement, etc.

A contrario, les bulletins de salaires sont des documents officiels contenant des informations dont l'authenticité doit pouvoir être garantie par l'autorité publique car ils ont notamment vocation à prouver le caractère libératoire du versement de la rémunération de l'agent en contrepartie du service fait.

Cas particulier des documents administratifs édités à partir des SIRH

Les données incluses dans un SIRH administratif proviennent de documents officiels. Il en résulte que l'ensemble des documents édités à partir du SIRH comportent des données « officielles ».

Il faut alors examiner chaque document :

- s'il ne présente pas de caractère officiel, il s'agit alors de déterminer si les mentions qui y sont portées sont modifiables. Ainsi, à titre d'exemple, dans certains ministères, les cartes d'accès aux bâtiments sont éditées à partir du SIRH, mais peuvent être modifiées pour y faire figurer un prénom d'usage ou une civilité différente de celles recensées par le SIRH ;

- s'il comporte des informations dont la véracité et l'authenticité sont garanties par l'autorité publique, il s'agit alors d'un document officiel ne pouvant être modifié pour inclure le prénom d'usage et la civilité choisis. Ainsi, les arrêtés statutaires issus du SIRH revêtent un caractère officiel ; les mentions qui y sont portées ne peuvent en conséquence être modifiées.

S'agissant des documents issus du SIRH, l'utilisation du **prénom d'usage** et de la **civilité** choisis sera donc possible pour ces documents non officiels et modifiables.

Il est enfin recommandé de supprimer des références à la civilité au sein des SIRH. En revanche il est recommandé de conserver les références liées au sexe, au statut marital ou aux éventuelles filiations qui sont des critères d'ouverture de droits et de production de diverses statistiques.

La modification du prénom d'usage, du prénom et, le cas échéant, de la civilité choisis, ne revêtent pas une portée rétroactive⁸.

⁷ Un document officiel est un document établi par une autorité publique qui garantit notamment la véracité des informations qui y sont portées. Ces informations doivent en conséquence être justifiées par des documents, issus notamment de l'état civil ou de la sécurité sociale. L'article 1^{er} de la loi du 6 fructidor an II (23 août 1794), toujours en vigueur, dispose en effet qu'« *aucun citoyen ne pourra porter de nom ni de prénom autres que ceux exprimés dans son acte de naissance* » tandis que l'article 4 de la même loi, précise qu'il « *est expressément défendu à tous fonctionnaires publics de désigner les citoyens dans les actes autrement que par le nom de famille, les prénoms portés en l'acte de naissance, (...), ni d'en exprimer d'autres dans les expéditions et extraits qu'ils délivreront à l'avenir* ».

⁸ Par analogie avec ce qui prévaut en matière de changement d'état civil, voir la décision du Conseil d'État du 14 avril 2023, n°462479, inédite, et l'arrêt de la 3^{ème} chambre civile de la Cour d'appel de Dijon du 7 avril 2016, rep. gén. n° 15/01535, précités).

A l'instar de ce qui est recommandé envers les usagers, une bonne pratique peut par exemple consister, s'agissant des **documents et supports non officiels**, en la suppression des titres de civilité pour les agents publics.

D'une façon générale, il convient d'accompagner l'agent qui révèle avoir entamé ou souhaite entamer une démarche de transition, comme l'indique la décision du Défenseur des Droits précitée⁹. **Le respect de la vie privée implique par ailleurs, pour l'employeur, de garder confidentielle l'identité passée d'une personne en transition ou ayant accompli une transition.** Cette information ne peut être divulguée que par l'agent concerné.

Nous vous invitons également à être bienveillants lors des éventuels arrêts de travail ou absences pour raisons médicales¹⁰ et/ou administratives liés à la démarche de transition.

Enfin, il conviendra également de faciliter la vie quotidienne de l'agent en transition en l'autorisant à se prévaloir de son identité de genre, notamment pour l'usage des espaces d'intimité. Ainsi, **l'agent est autorisé à utiliser les toilettes, vestiaires et logements, et à revêtir l'uniforme conforme à son identité de genre déclarée**, en veillant à l'accompagner dans sa démarche et la compréhension de celle-ci par le collectif de travail.

2.3. RENDRE VISIBLE L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS POUR FAVORISER LA CREATION D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET PREVENIR LES DISCRIMINATIONS

Les politiques de prévention et de lutte contre les discriminations et d'inclusion sont notamment déployées dans le cadre des démarches de labellisation diversité. A cet égard, les auditeurs en charge de conduire les audits afférents au label Diversité sont spécialement sensibilisés, depuis l'automne 2022, aux discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à la situation de famille ou à l'état de santé (sérophobie notamment).

Dans le cadre de vos démarches de labellisation Diversité, vous êtes encouragés à vous inspirer des mesures prévues par la [Charte d'Engagement LGBT+](#) de l'association L'Autre Cercle¹¹.

Vous devez également garantir le bon fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des discriminations¹², en veillant à la prise en compte des thématiques LGBT+¹³. Certains ministères ont par ailleurs mis à disposition de leurs agents le dispositif de signalement FLAG! prévu par l'action n° 13 du plan national cité en référence, qui permet aux victimes et aux témoins de LGBTphobies (insultes, agressions, violences familiales, discriminations,...), de violence conjugale au sein des couples LGBT+ ou de sérophobie, de réaliser un signalement anonyme¹⁴.

⁹ [Décision-cadre](#) du défenseur des droits n°2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres : « *Savoir l'écouter avec respect et considérer sa démarche sans moquerie est la condition sine qua non d'un dialogue qui lui permettra de poursuivre son activité professionnelle dans les meilleures conditions* ».

¹⁰ La transidentité peut être admise comme ALD « hors liste » (ALD31).

¹¹ **L'Autre Cercle est une association loi 1901 reconnue d'intérêt général qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.**

¹² Prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983, désormais codifié à l'[article L. 135-6](#) du code de la fonction publique.

¹³ Voir notamment sur le sujet des discriminations liées à l'identité de genre la [décision du Défenseur des droits n°2021-217 du 27 juillet 2021](#) relative à des faits de harcèlement d'ambiance discriminatoire imposés à une gardienne de la paix en raison de son identité de genre et aux refus d'avancement en lien notamment avec les préjugés transphobes.

¹⁴ A l'issue du signalement, la victime, en fonction de son statut (usager, agent public) et de la nature de l'acte signalé, sera orientée vers les différentes possibilités officielles (dépôt de plainte, pré-plainte en ligne, signalement Pharos, plateforme des violences sexistes et sexuelles, IGPN, IGGN, dispositifs de signalement internes...).

Les bilans des saisines des dispositifs de signalement et de traitement intégrés dans les rapports sociaux uniques analysent en particulier les éléments en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou l'état de santé (sérophobie notamment)¹⁵.

Vous êtes invités à conduire, en vue de l'amélioration de la connaissance des discriminations LGBT+, des **enquêtes de perception anonymes auprès de vos agents publics**.

Enfin, il **conviendra de déployer des actions de communication, de sensibilisation¹⁶ et de formation de l'ensemble des catégories d'agents publics** sur les thématiques spécifiques de la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle.

* * *

Nous savons pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de cette politique dont l'objectif est de faire progresser toujours davantage le respect des principes d'égalité de traitement et d'inclusion au sein de la fonction publique et dans nos services publics.

**Le ministre de la transformation et de la
fonction publiques**



Stanislas GUERINI

**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**



Isabelle ROME

¹⁵ Voir notamment le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et, pour la fonction publique d'Etat, les indicateurs prévus par l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales : BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement et BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination.

¹⁶ A titre d'exemple, peuvent être utilisés la brochure de la DGAFP sur l'homophobie et la transphobie dans la fonction publique, le guide sur le changement de genre et la transidentité du ministère des Armées, le guide sur la lutte contre les LGBTphobies du ministère de l'Intérieur, le guide « Accompagner le changement d'identité de genre » du ministère de la Culture ou les documents publiés par le Défenseur des droits.