

Direction des services

administratifs et financiers

Les clauses de la double labellisation

Présentation et modalités de mise en œuvre dans les marchés publics portés par le Bureau des achats ministériels

# Eléments de contexte

La direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre est titulaire du double label « Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » qui lui a été délivré par l’AFNOR le 19 juin 2021.

Le label « Diversité » vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. De même, le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vise à promouvoir l’égalité et la mixité professionnelles.

Les éléments nécessaires à l’obtention et à la conservation de ce double label sont détaillés dans un cahier des charges où se déclinent des règles de conduites à observer dans différents domaines comme, par exemple, la réalisation d’une analyse des risques, la mise en œuvre d’une politique promouvant l’égalité professionnelle et la diversité, la mise en place d’un dispositif de signalement et d’écoute, d’une communication interne avec des actions de sensibilisation et de formation.

Le Bureau des achats ministériels est plus particulièrement concerné par le domaine relatif à la mise en œuvre d’actions de communication externe vis-à-vis des fournisseurs, titulaires de marchés, qui sont sélectionnés à l’issue des procédures menées sous la responsabilité du BAM.

De façon à respecter leurs obligations nées de l’adhésion au double label, les SPM informent leurs fournisseurs de leur démarche et de l’obtention du label. Ils les incitent également à mener une politique volontariste en matière d’égalité et de diversité professionnelle.

**Cette démarche est formalisée dans les documents de chaque consultation.**

# Annexe au Règlement de la consultation (RC) et clause administrative

Contenu de l’annexe :

L’annexe au RC permet à l’acheteur d’informer sur la double labellisation et d’inciter les opérateurs économiques à répondre au questionnaire dédié. Il y est notamment précisé que la DSAF a obtenu le double label et que sa démarche s’inscrit dans la durée.

Après avoir rappelé de façon préliminaire les cas d’interdiction de soumissionner en rapport avec le double label, les questions de l’annexe sont regroupées en deux grands ensembles :

- la promotion de l’égalité et de diversité professionnelles ;

- la lutte contre les discriminations.

Statut de l’annexe :

Cette annexe est diffusée avec les autres pièces du dossier de consultation. La transmission de l’annexe complétée est obligatoire pour l’attributaire pressenti et précède l’attribution du marché. Les réponses qu’elle contient ne sauraient toutefois avoir une influence sur l’évaluation de la candidature ou de l’offre en tant que telle.

L’annexe doit être remise tous les ans par chaque titulaire de marché de façon à pouvoir constater d’éventuelles évolutions dans l’approche de chacun vis-à-vis de la promotion de la diversité et de l’égalité professionnelle. Un espace du questionnaire est dédié à cette mise à jour annuelle.

La clause administrative sur la double labellisation

Le contenu de la clause administrative à intégrer au cahier des clauses particulières (CCP) ou au cahier des clauses administratives particulières (CCAP) ne diffère pas de celui de l’annexe. La clause permet notamment de rendre opposable au titulaire l’obligation d’actualiser le contenu de l’annexe tous les ans et de la remettre à cette échéance à l’acheteur. L’insertion de la clause dans le CCP ou le CCAP est donc essentielle afin de pouvoir exiger sa production annuelle.

# Texte intégré dans le RC

« La **Direction des services administratifs et financiers (DSAF)** du Premier ministre a obtenu en juin 2021, auprès de l’AFNOR, la double labellisation visant d’une part à promouvoir l’égalité et la mixité professionnelles et d’autre part à prévenir les discriminations et promouvoir la diversité non seulement dans la gestion de ses ressources humaines mais aussi dans le cadre de ses relations avec ses prestataires et fournisseurs.

Afin de continuer à progresser en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, la DSAF met en œuvre un plan d’actions pluriannuel pour lutter contre les comportements sexistes, favoriser le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes et développer les parcours professionnels, en particulier l’accès aux fonctions d’encadrement et d’encadrement supérieur.

Pour inciter le prestataire de la DSAF à entamer ou développer une démarche similaire ou pour s’inspirer de ce que dernier a déjà entrepris en matière d’égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, la personne publique a rédigé un questionnaire « diversité et égalité professionnelle » annexé au règlement de la consultation.

Les informations renseignées dans ce formulaire n’ont aucune incidence sur l’analyse des candidatures ni sur l’évaluation et la sélection des offres reçues.

Le questionnaire complété peut être remis soit au moment de la remise de l’offre soit au moment de l’attribution du marché au soumissionnaire retenu. Il n’est exigé que du seul attributaire.

Le contenu du questionnaire doit être actualisé par le titulaire du marché tous les ans.

Au préalable sont rappelées les interdictions obligatoires de soumissionner sanctionnant le non-respect des politiques d’égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations. »

**Interdictions de soumissionner relatives au non-respect des politiques d’égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations**

L’article L2141-4 du code de la commande publique dispose notamment que sont obligatoirement exclues des procédures de passation des marchés publics les personnes qui :

1. ont été condamnées au titre de l’article L. 1146-1 du code du travail ou de l’article 225-1 du code pénal ;
2. au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation en matière d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes prévue au 2°de l’article L. 2241-1 du code du travail.

**Textes des articles concernés**

*Art. L 1146-1 du code du travail :*

*Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les* [*articles L. 1142-1 et L. 1142-2*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900801&dateTexte=&categorieLien=cid)*, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.*

*La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à* [*l'article 131-35*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417308&dateTexte=&categorieLien=cid) *du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.*

*Art. 225-1 du code pénal :*

*Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des* [*1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=LEGIARTI000045389619&dateTexte=&categorieLien=cid) *relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.*

*Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des* [*1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=LEGIARTI000045389619&dateTexte=&categorieLien=cid)*, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.*

*Art. L. 2242-1 du code du travail :*

*Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :*

*1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;*

*2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. »*

**Questionnaire relatif aux pratiques de l’attributaire en matière de promotion et de l’égalité et de la mixité professionnelles et de prévention des discriminations.**

**Référence de la consultation :**

**Informations relatives au candidat / attributaire :**

Coordonnées de la société : *[à compléter]*

Nom et coordonnées du référent RH du candidat (si applicable) : *[à compléter]*

**I- Promotion de l’égalité et de la mixité professionnelles**

1. Préciser, pour le personnel affecté à la réalisation du marché, les proportions de femmes et d’hommes :

*[À compléter]*

1. Préciser, pour le personnel encadrant affecté à la réalisation du marché, la proportion de femmes et d’hommes :

*[À compléter]*

1. Préciser, pour le personnel affecté à la réalisation du marché, la proportion d’intervenants qui bénéficieront d’une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail :

*[À compléter]*

1. Préciser les écarts moyens de rémunérations à responsabilités égales existant entre les femmes et les hommes affectés à la réalisation des prestations du marché.

***Actualisation annuelle du questionnaire :***

Avez-vous apporté d’éventuelles améliorations par rapport au questionnaire remis précédemment ?

OUI

NON

Si oui, développez les améliorations apportées : *[à compléter]*

**II- Prévention des discriminations**

1. Votre structure est-elle engagée dans une démarche de prévention contre les discriminations et de promotion de la diversité ?

Dans l’affirmative, comment cet engagement s’est-il matérialisé ? Label, charte, accord d’entreprise ?

*[À compléter]*

1. Quels sont les types de publics concernés par ces actions de prévention des discriminations ?

*[À compléter]*

1. Quels leviers privilégiez-vous dans la conduite de ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité professionnelle ?

*[À compléter]*

1. Pour quelles raisons menez-vous ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité professionnelle ?

*[À compléter]*

1. Autres éléments à porter à la connaissance des services du pouvoir adjudicateur concernant les actions menées en matière de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité professionnelle :

*[À compléter]*

***Actualisation annuelle du questionnaire :***

Avez-vous apporté d’éventuelles améliorations par rapport au questionnaire remis précédemment ?

OUI

NON

Si oui, développez les améliorations apportées : *[à compléter]*

# Texte de la clause administrative intégrée dans le CCP/CCAP

« La Direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre bénéficie du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du Label Diversité.

A ce titre, elle conduit une politique visant à promouvoir l’égalité et la mixité professionnelles et d’autre part à prévenir les discriminations et favoriser la diversité non seulement dans la gestion de ses ressources humaines mais aussi dans le cadre de ses relations avec ses prestataires et fournisseurs.

Afin de progresser en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, la DSAF met actuellement en œuvre un plan d’action pluriannuel pour lutter contre les comportements sexistes, favoriser le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes et développer les parcours professionnels, en particulier l’accès des femmes aux fonctions d’encadrement et d’encadrement supérieur.

Pour inciter le prestataire de la DSAF à entamer ou développer une démarche similaire ou pour s’inspirer de ce que ce dernier a déjà entrepris en matière d’égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, la personne publique a rédigé un questionnaire « diversité et égalité professionnelle » annexé au dossier de consultation des entreprises.

Les informations renseignées dans ce formulaire n’ont aucune incidence sur l’analyse des candidatures ni sur l’évaluation et la sélection des offres reçues.

Le questionnaire complété peut être remis soit au moment de la remise de l’offre soit au moment de l’attribution de l’accord-cadre au soumissionnaire retenu. Il n’est exigé que du seul attributaire.

Le contenu du questionnaire doit être actualisé par le titulaire du marché tous les ans et transmis à l’acheteur par tout moyen. »