

POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES -
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS -
ANNEXE N° 2 AU CCAP



Entité : OFFICE FRANÇAIS DE LA BIODIVERSITÉ - Établissement public à caractère administratif –
EPA

Adresse : 12, Cours Louis Lumière –VINCENNES 94300

Adresse internet de l'acheteur : <https://www.ofb.gouv.fr/>

Adresse internet du profil acheteur : <https://www.marches-publics.gouv.fr/entreprise>

OBJET DE LA CONSULTATION

MISE A DISPOSITION D'UN OUTIL D'EXTRACTION ET D'EXPLOITATION
D'INFORMATIONS NUMÉRIQUES CONTENUES DANS LES TELEPHONES MOBILES,
FORMATION, ASSISTANCE ET MAINTENANCE

Marché n° 2026MAPA-11

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 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 L 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 à l'article L. 2242-5 du code du travail.

Extraits des articles concernés :

Art. L225-1 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 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 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 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](#), 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](#) 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. L. 2242-5 du code du travail : *Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.*

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

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 l'accord-cadre : 2026MAPA-11

Nom de l'entreprise :

.....
.....

SIRET de l'entreprise :

.....

Référent R.H au sein de l'entreprise (Nom, Prénom, Fonctions, Coordonnées) :

Nom :

Prénom :

Fonctions :

...

Adresse postale :

Téléphone :

Courriel :

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 :

2) Préciser, pour le personnel encadrant affecté à la réalisation du marché, la proportion de femmes et d'hommes :

3) 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 :

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

II- Prévention des discriminations

5) 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 ?

6) Quels sont les types de publics concernés par ces actions de prévention des discriminations ?

7) Quels leviers privilégiez-vous dans la conduite de ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle ?

8) Pour quelles raisons menez-vous ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle ?

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 :