



CONDITIONS D'EXÉCUTION RELATIVES À L'ÉGALITÉ

LES FICHES PRATIQUES
GIP MAXIMILIEN



OBJECTIF STRATÉGIQUE

Il s'agit pour l'organisme acheteur de prévoir des conditions d'exécution relatives à l'égalité femmes-hommes, dont la réalisation s'inscrit au cours et dans le périmètre de l'exécution du marché, et qui s'imposent à l'entreprise. Le plus souvent, ces clauses concernent des exigences relatives aux salarié-es affecté-es à la réalisation du contrat public, car elles se prêtent d'avantage aux marchés mobilisant de la main d'œuvre. Ces conditions d'exécution sont susceptibles de concerner l'ensemble des secteurs d'activités, selon les enjeux d'égalité repérés lors du sourcing préalable.

Le panel des considérations susceptibles d'être prises en compte par l'organisme acheteur sur l'égalité femmes-hommes est multiple, et découle des caractéristiques du marché et du travail de caractérisation du besoin. La diversité des techniques mobilisables permet d'avoir une approche plus ouverte ou plus prescriptive, selon l'effet recherché et l'enjeu égalité identifié. Ces techniques peuvent être mobilisées conjointement ou non, et permettent de s'adapter à l'approche adoptée par l'organisme acheteur.

RETOUR D'EXPÉRIENCES

1. CLAUSES INCITATIVES RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ OU LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS

La Ville de Paris, la Ville de Lyon et la Ville et la métropole de Bordeaux, mobilisent des clauses visant à sensibiliser les soumissionnaires, au sujet de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité. Ce questionnaire, renseigné par l'entreprise en phase de soumission, n'est pas pris en compte dans l'attribution du marché et ne fait pas l'objet d'un engagement contractuel. Dans le cas de Paris, il est renseigné dans le cadre de la consultation, puis 6 mois avant la fin de marché.

Il s'agit surtout de mener une démarche de sensibilisation de ses fournisseurs au sujet de l'égalité. Bien que non contraignantes, ces clauses incitatives renferment un intérêt pédagogique vis-à-vis des opérateurs économiques, qui sont amenés à mieux considérer le sujet.



2. CLAUSE DE PROGRÈS RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

La Ville et la métropole de Nantes mobilisent une condition d'exécution relative à l'égalité sur les secteurs prioritaires identifiés (gestion des déchets, distribution, nettoyage, enlèvements des graffitis).

Cet engagement de progrès est présenté en *fiche 3 Critères d'attribution relatif à l'égalité*, dans la mesure où la clause relative à un engagement de progrès «égalité», et un critère d'attribution sont mobilisés conjointement par l'organisme acheteur.

Il est toutefois envisageable de mobiliser une telle clause de progrès «égalité» en tant que simple condition d'exécution, sans y adosser un critère.

Cette clause de progrès implique également les sous-traitant-es, et est assortie de pénalités en cas de non-réalisation. Le suivi est porté en interne au service marché. Voir présentation et rédaction associée en Fiche 3.

Pionnière dans la mobilisation de l'approche genrée dans la conception des politiques publiques, la ville de Vienne (Autriche) mobilise dans ses marchés des clauses de progrès relatives à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, en tant que condition d'exécution du marché, et dans les limites de celui-ci. Cette initiative a été retravaillée pour être mobilisable en considération de la législation française du code du travail.

Les mesures concernent les salarié-es susceptibles d'être affecté-es ou participant de manière directe ou indirecte à l'exécution du marché, et ne s'appliquent qu'aux entreprises soumissionnaires de plus de 11 salarié-es.

L'ENTREPRISE CANDIDATE S'ENGAGE À METTRE EN ŒUVRE LES MESURES QU'ELLE SÉLECTIONNE PARMIS UN CATALOGUE DE MESURES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, RÉPERTORIÉES EN 4 SOUS-GROUPES THÉMATIQUES :

→ **Promotion des femmes dans le recrutement**

→ **Renforcement de l'accès des femmes à la formation**

→ **Équilibre vie professionnelle vie personnelle**

→ **Mesures structurelles**

En considération de leur taille, les entreprises s'engagent sur deux actions (de 11 à 49 salarié-es), ou quatre actions (au-delà de 50 salarié-es), appartenant chacune à des sous-groupes distincts.

À l'attribution, la proposition du ou de la soumissionnaire devient une condition d'exécution.

En termes de suivi, à la moitié du délai d'exécution, puis lors du dernier trimestre d'exécution du marché, le ou la titulaire fournit à la maîtrise d'ouvrage une attestation écrite détaillant les mesures mises en œuvre à date, contresignée par un-e représentant-e du Comité social et économique, ou par les membres de l'instance représentative des salarié-es en charge des questions relatives à l'égalité femmes-hommes. Une restitution est organisée en fin de marché.



3. CLAUSES RELATIVES À LA MIXITÉ DES SALARIÉ·ES AFFECTÉ·ES À LA RÉALISATION DU CONTRAT

Sur les contrats de travaux d'une durée significative, il est recommandé pour l'organisme acheteur de prévoir explicitement l'installation de **bases vies mixtes**, indépendamment du prévisionnel de la composition des équipes, pour lever cet obstacle matériel des femmes à l'accès à ces métiers, et adapter les conditions de travail par anticipation¹.

→ EST-IL POSSIBLE POUR L'ORGANISME ACHETEUR DE DÉFINIR DES QUOTAS DE PERSONNELS FÉMININS AFFECTÉS À LA RÉALISATION DU MARCHÉ ?

L'état actuel du droit amène à être prudent-es sur ce point. Le retour d'expérience d'un organisme acheteur semble intéressant à cet égard.

Un organisme acheteur public a pu mobiliser un plan de progrès de promotion de l'égalité femmes-hommes, **sur un marché de propreté**.

La phase de sourcing a permis d'identifier sur ce secteur, fortement féminisé, une sous-représentation des femmes au niveau des postes d'encadrement. Il a ainsi été choisi de mobiliser un plan de progrès en matière d'égalité professionnelle : celui-ci prévoyait, à l'égard des personnels affectés à la réalisation du marché, l'objectif de tendre vers 50% ou plus de personnel féminin parmi les personnels encadrants, à 6 mois du terme de l'exécution du marché.

L'accent était porté sur le suivi, qui permet d'obtenir de bons résultats même en l'absence de pénalités assorties aux engagements. Le taux de réponse des soumissionnaires sur ce plan de progrès égalité fut en effet de 90%. En termes de résultat, 45% des personnels encadrants de ce marché étaient des femmes, et 65% du total des marchés de nettoyage concernés par cette clause, ont un taux d'encadrement supérieur ou égal à 50%.

Le fait d'imposer l'atteinte de 50 % minimum de femmes au sein des publics affectés à la réalisation du marché, pourrait néanmoins être interprété comme une **discrimination positive**, laquelle est **interdite en droit français à moins de n'être explicitement prévue par la loi**.

Ici le fait que l'exigence soit souple dans sa formulation, et qu'elle ne soit pas assortie de pénalité vient atténuer ce risque. Une approche où le ou la **soumissionnaire définit, à son initiative, sa marge de progression en termes de mixité des salarié-es, semble plus sécurisée**.

Ce même organisme acheteur, fort de cette première expérience, prévoit la mobilisation d'une démarche similaire sur l'offre de **prestations intellectuelles informatiques**. Le sourcing a en effet permis d'identifier des tensions de recrutement dans le secteur, où les femmes sont sous-représentées. La stratégie idéale consisterait davantage à privilégier l'engagement des entreprises sur la définition d'un plan d'actions pour atteindre l'égalité, plus que sur l'atteinte d'un résultat chiffré via un quota défini unilatéralement par l'organisme acheteur.

¹ Le guide Aspects sociaux de la DAJ, précité, comporte des propositions de rédactions. Voir Fiche 13 Annexes relatives à l'égalité.pdf (economie.gouv.fr)



4. CLAUSE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL - TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'organisme acheteur peut mobiliser des clauses relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail : exiger un affichage et un dispositif de signalement spécifique, prévoir la tenue de modules de sensibilisation sur la prévention des violences, à destination des salarié-es affecté-es à la réalisation du contrat public.

Il le prévoit au CCAP, en assure le suivi (sur justificatifs), et prévoit des pénalités en cas de non-réalisation?

5. CLAUSE RELATIVE À LA PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES PERSONNELLES ET FAMILIALES DES SALARIÉ·ES

L'organisme acheteur peut définir son besoin en traduisant dans les conditions d'exécution, l'exigence de la prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salarié-es affecté-es à la réalisation du contrat.

Il peut s'agir par exemple, d'exiger que le travail soit réalisé en journée pour des prestations de nettoyage, ou plus globalement, de prendre en compte cet enjeu s'agissant de l'accès aux dispositifs de formation pour les salarié-es affecté-es à la réalisation du contrat (pendant les heures de travail, ou à distance, etc.), pour réduire l'impact des freins périphériques d'accès à l'emploi des femmes.

L'**État** en tant qu'organisme acheteur, s'est engagé en faveur du travail en journée dans la filière de la propreté depuis 2013, avec l'objectif de favoriser un emploi de qualité et responsable. De nombreuses collectivités territoriales s'engagent également en ce sens : **Nantes métropole, Toulouse Métropole Emploi**, Villes de **Rennes**, de **Brest**, de **Caen, Poitiers** ou encore de **Marseille**³.

6. CLAUSE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS, DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ - ANIMATION ET ÉDUCATION

La **Ville de Paris** prévoit dans le cadre des marchés relatifs à l'encadrement d'ateliers sportifs, une clause s'appliquant à l'égard des animateurs et animatrices mobilisé-es par le titulaire. Le personnel mobilisé signe une charte visant à s'engager à ne pas véhiculer de stéréotypes genrés, et à promouvoir une pratique sportive égalitaire et non stigmatisante.

² Voir guide DAJ précité.

³ Source : Fiche 12 Pratiques pour promouvoir l'égalité dans la commande publique, guide DAJ précité.



MÉTHODE

1. RESPECTER LES PRINCIPES DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DU CODE DU TRAVAIL

L'impulsion européenne sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein de la commande publique est notable, et s'est traduite en droit interne par l'intégration de la lutte contre les discriminations au sein du code de la commande publique.

Les principes de la commande publique et du droit du travail sont à concilier : les organismes acheteurs doivent s'assurer que la prise en compte de l'égalité femmes-hommes présente un lien avec l'exécution des prestations, quelques soient les étapes du cycle de vie concernées, et que l'exigence est proportionnée. Les critères et sous-critères doivent être précis, objectifs et liés au marché. Par ailleurs, les entreprises soumises au droit français doivent traiter les femmes et les hommes de façon égale⁴.

2. ASSOCIER LES ACTEUR·RICES ET LES MILIEUX FOURNISSEURS À LA DÉMARCHE

Les expériences acquises dans le cadre des clauses d'insertion ont montré que le dialogue permanent avec les acteur·rices des secteurs fournisseurs constituait un facteur décisif de la réussite du projet.

Ce dialogue a pour objectifs :

- D'expliquer la démarche de l'organisme acheteur et de partager avec les acteur·rices des secteurs fournisseurs (entreprises, syndicats) les enjeux et finalités liés à la mise en œuvre de considérations relatives à l'égalité dans la commande publique.
- De co-construire avec elles et eux la démarche et les outils, afin que le dispositif ne soit pas vécu comme une nouvelle contrainte mais comme une opportunité de mettre en place ou d'améliorer une politique de gestion des ressources humaines qui lutte contre les discriminations et promeut l'égalité .
- D'ajuster, en fonction des retours d'expériences, les méthodes, les indicateurs de résultats, la rédaction des clauses. Ces dispositifs sont par nature évolutifs et en démarche de progrès permanent. L'association des acteur·rices des secteurs fournisseurs peut prendre différentes formes, mais il apparaît indispensable pour ce faire que l'organisme acheteur s'appuie, quand elles existent, sur des structures territoriales et partenariales en lien avec les entreprises sur les questions d'égalité, de mixité et de non-discrimination.

3. ASSURER UN SUIVI D'EXÉCUTION

Ce point est traité en Fiche 3 sur les critères, les mêmes recommandations s'appliquent ici.

EN PRATIQUE

Voir en **fiche Annexes**, des exemples de pièces contractuelles proposées par les organismes acheteurs :

1. Clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations

Ville de Paris, Ville et métropole de Bordeaux

2. Clause de progrès sur la promotion de l'égalité femmes-hommes

Ville de Vienne (Autriche) - Rédaction adaptée

3. Clause de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité des chances et de la diversité

– Animation et encadrement

Ville de Paris

⁴ Sur ces aspects, se reporter [Guide DAJ-aspects sociaux_fiche11.pdf \(economie.gouv.fr\)](#) partie 3. *Un cadre normatif incitatif pour la commande publique.*

