

**GT OS égalité  
« marchés publics, DSP,  
achats  
gouvernance»**

**Réunion du 02 juillet 2018**



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE**  
[www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)

**MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**  
[www.cohesion-territoires.gouv.fr](http://www.cohesion-territoires.gouv.fr)

# Plan

- La charte 2014-2017
  - Achats, dsp, marchés publics
  - Gouvernance
  - Propositions
- Rappel préalable
- 
- L'administration est garante de la cohérence entre les différents chantiers menés en parallèle sur ces thématiques.
- La dynamique liée à l'égalité peut alimenter les autres instances et à l'inverse être nourrie par des travaux menés dans d'autres cadres.
- La dynamique égalité entre les femmes et les hommes s'articule avec la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme et pour la diversité.

# Charte et Bilan 2014-2017

- **Pour rappel :**
- *la charte ne prévoyait pas de disposition particulières concernant les marchés publics*
- **Dispositions législatives et réglementaires**
- L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## Interdiction de retenir des soumissionnaires

- **Condamnés** pour discriminations au titre de l'article 225-1 du code pénal et L. 1146-1, » ;
- **qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle ils soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation. »**

Les interdictions s'appliquent aux délégations de service public

- Repris par l'ordonnance marchés publics du 23 juillet 2015 (articles 38 et 52)
- Et par le décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics

# Bilan -2014-2017

et évolutions législatives et réglementaires

Application au ministère : deux moyens d'agir

- **les actes d'engagement**
- **les cahiers des clauses particulières**

## 1-Les actes d'engagement

Une déclaration des candidats de ne pas être dans les cas d'interdiction de soumissionner prévus par l'ordonnance doit être signée dans les actes d'engagements

→

Attention : pour ne pas pouvoir soumissionner ou ne pas se voir attribuer le marché, les entreprises **doivent avoir été** condamnées ; toutefois , si le jugement aboutit après la notification du marché c'est un motif de résiliation.

L'attestation est produite tous les 6 mois et traitée par contrôle périodique. Le ministère a mandaté la société E-attestations afin de faire ces contrôles périodiques sous réserve bien entendu que le maître d'ouvrage informe la e-attestations des nouveaux titulaires à chaque notification de marché

# Bilan -2014-2017

## et évolutions législatives et réglementaires

### **2- les cahiers des clauses particulières : articles 38 et 52 de l'ordonnance du 23 juillet 2015**

Les critères de sélection en vue de l'attribution d'un marché public peuvent prendre en compte des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social ou à l'emploi, à condition qu'elles soient liées à l'objet du marché public.

- Sont réputées liées à l'objet du marché public les conditions d'exécution qui se rapportent aux travaux, fournitures ou services à fournir en application du marché public, y compris les facteurs intervenant dans le processus spécifique de production, de fourniture ou de commercialisation, même lorsque ces facteurs ne ressortent pas des qualités intrinsèques de ces travaux, fournitures ou services.
- Expérience d'une clause d'égalité entre les femmes et les hommes dans un marché de la DGEC : elle ne peut pas être maintenue pour des raisons d'éloignement par rapport au besoin à satisfaire et à ses spécifications (la CAA de Nantes a condamné une collectivité parce que ces critères étaient génériques et non pas liés au marché)

# Bilan -2014-2017

et évolutions législatives et réglementaires

- **3-Rappel des chiffres marchés publics de la sphère ministérielle et analyse des impacts**

1, 6 milliards d'euros payé

10 % sur les supports (complétés par les dépenses interministérielles ) et 90 % sur les métiers

Les prestations métiers payées se répartissent ainsi

- ✓ 80 % : prog 203 : routes ( dont 50 % matériel opérationnel)
- ✓ 5 % : prog 205 : maritime
- ✓ 3-4 % : les 10 autres programmes (notamment prestations intellectuelles, services)
  
- ✓ Accompagnement à la prise en compte des clause sociales par un agent dédié au sein de la direction
- ✓ Matrice de maturité : identification sourcing -négociation comme priorités

# propositions

- Action sur les déclarations d'entreprise
  - Renforcer le contrôle
  - *Renforcer le contrôle semestriel des différents marchés sur ces aspects*
  - *Rapport biennal sur les contrôles annuels et semestriels en 2021*
  - Développer les clauses « égalité » au cas par cas
  - *Renforcer la formation des prescripteurs et des acheteurs en la matière (formation dans 5 CVRH reconduites en 2018).*
  - *Renforcer le sourcing des prestataires ; dans ce cadre, prévoir l'identification des engagements « diversité et femmes hommes » des entreprises dans le référencement d'ici 2021*

# Charte 2014-2017

## Gouvernance

### ■ Structure de la gouvernance et de l'organisation

instance de pilotage identifiée :

- **CTM annuel**
- *Présentation annuelle au CTM du bilan de la charte*
- *Bilan effectué par axes lors des groupes de travail « protocole »*
  - 
  - **Organisation de la mise en œuvre**
    - **HFED et adjointe pilotage**
    - **Réseau des référents mis en place en 2013**
    - **Directions métiers**
    -
- **Organisation en mode projet**



# Charte 2014-2017

- 
- **Zoom sur les référents bilan 2013-2014**
- **ATOUPS**
  - Intégration et contextualisation de la politique
  - Articulation avec action locale délégués régionaux femmes /hommes
  - Réseau d'innovation et d'initiatives
- **FREINS**
  - Difficultés à mobiliser
  - Pas de lettre de mission typifiée
  - Disparité des positionnements
  - Fiche de poste

# Charte 2014-2017

## Gouvernance

- **Zoom sur les référents bilan 2013-2014**
- **Bilan de l'action**
  - Création d'une malette pédagogique
  - Identification de référents dans toutes les sphères ministérielles
- **Réunions plénières et locales**
- 1 en 2013, 2 en 2014 et 1 en 2015 plus de plénières ensuite pour des raisons de difficultés d'organisation
- Actions locales telles que café de la parité, lettre de la parité, séminaires, ateliers ( DREAL, DEAL)

# propositions

## Renforcement du réseau des référents

- **Identifier un, une référent.e par DAC, EP et service déconcentré, avec une obligation au-delà de 100ETP**

*Compte tenu de l'hétérogénéité de taille des SD possibilité de faire représenter un petit service par le correspondant DREAL/DEAL.*

- **Structurer leur action par une lettre de mission, la fiche de poste, l'entretien.**
- **Désigner les DREAL/DEAL pilotes du réseau local et de la politique d'égalité dans la ZGE, en charge des indicateurs de suivi, dont avancements et rémunérations.**

## Missions

- ✓ Correspondants de la HFED
- ✓ relayer d'information nationale et locale,
- ✓ animation de réseau (DREAL et EP),
- ✓ pilotes des actions de formation,
- ✓ préparation du dialogue avec les acteurs locaux (syndicats, préfets, CT)
- ✓ veille sur la thématique de l'égalité au niveau local ou dans le domaine d'action
- ✓ participer aux groupes projets et aux GT
- ✓ organisation d'événements

## RDV bi-annuel et compte rendu publié

# propositions

Renforcement du réseau des référents

Réunion plénière référents  
Annuelle  
*bilans - objectifs annuels - retex*

conférences égalité  
régionales  
trimestrielle

DDI

DDI

DDI

conférences égalité  
centrale  
trimestrielle

DAC

DAC

DAC

PREFETS

OPERATEURS

Parcours professionn'elles

experts

associations

# Exemple de modèles de gouvernance de la stratégie égalité femmes / hommes

	EDUCATION NAT	CULTURE	FINANCES	AFFAIRES ETRANG/EUROPE
pilote	<b>DRH</b>	<b>Ministre ( ou SG)</b>	<b>SG</b>	
gouvernance	<b>Le comité stratégique</b> détermine les orientations de projet et les orientations des politiques de ressources humaines du MENESR pour promouvoir la diversité et l'égalité homme-femme.	<b>Comité ministériel égalité</b> (administration, associations, élus, experts) arbitrage des orientations et propositions	<b>sous la responsabilité du secrétaire général des ministères ,</b>	<b>Comité stratégique</b> suivi et orientation de la politique
	<b>Le collège des directeurs</b> se prononce régulièrement sur les axes de travail opérationnels et sur l'avancée des travaux.	<b>Collège égalité des directeurs</b>		?
	<i>Dialogue social et échanges</i>	<i>Dialogue social/ protocole</i>	<i>Dialogue social/ protocole</i>	<i>Dialogue social/ protocole</i>
Secrétariat et mission	<b>Le groupe projet</b> élabore les propositions et produit les travaux, rend compte régulièrement au collège des directeurs et au comité stratégique pour validation.	<b>groupe projet des référents</b>	<b>groupe projet</b> des référents diversité de centrale représentant toutes les directions des ministères économiques et financiers. Les référents locaux relaient les politiques nationales dans les services déconcentrés. Ils sont : relais d'information, animateurs de réseau, pilotes des actions de formation, conseillers auprès des services, organisateurs d'événements et ont en charge les indicateurs de suivi des actions	<b>Les correspondants</b> forment un <b>comité opérationnel comptant 142 personnes</b> . Ce réseau est chargé de l'articulation entre l'administration centrale et le réseau du ministère. Ils ont pour mission de dialoguer avec les partenaires locaux, d'assurer une veille sur la thématique de l'égalité et de communiquer sur la politique française et la Stratégie internationale du ministère.
Autres outils	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un plan de communication interne et externe</li> </ul>	<b>Observatoire de l'égalité</b> RSC	<b>Observatoire diversité</b> RSC	

# propositions

Mise en place d'un comité de suivi égalité, en lien avec les réseaux

## Composition

- ✓ HFED
- ✓ Représentant des réseaux ministériels des AC, SD, EP
- ✓ Représentant des OS
- ✓ Invités experts, référents

Comité de suivi  
égalité

## Missions

- ✓ Suivi de l'avancée des travaux
- ✓ Suivi des expérimentations
- ✓ Validation des processus opérationnels
- ✓ Auditions

**RDV bi-annuel et compte rendu publié**

# propositions

Mise en place à la signature du protocole, d'un **comité de pilotage « égalité femmes/hommes » présidé par la SG**

## Composition

- ✓ SG
- ✓ Collège des directeurs
- ✓ HFED
- ✓ CGEDD
- ✓ CGET
- ✓ Représentants des SD

COMITE DE PILOTAGE  
EGALITE FEMMES /HOMMES

## Missions

- ✓ Suivi du protocole « égalité »
- ✓ Définition des orientations « égalité femmes/hommes» en matière d'organisation, de RH et validation des objectifs des directeurs.
- ✓ Définition des orientations pour promouvoir l'égalité dans les politiques publiques
- ✓ Suivi du calendrier de « égalité femmes /hommes » des ministères.
- ✓ Audition d'experts, référents ou conseils scientifiques

## RDV annuel et compte rendu publié

# Merci de votre attention



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE  
[www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)

MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES  
[www.cohesion-territoires.gouv.fr](http://www.cohesion-territoires.gouv.fr)