



COUR DES
COMPTES
EUROPÉENNE

Bilan social

Situation au 31 décembre 2023

Table des matières

	Points
Introduction	01
Le personnel de la Cour	02 - 13
Tableau des effectifs et affectation des emplois	02
Autres agents	03 - 04
Stagiaires	05 - 07
Emplois vacants	08
Équilibre hommes-femmes	09 - 12
Nationalités	13
Recrutement, mobilité et cessation de fonctions	14 - 21
Recrutement	14 - 15
Mobilité interne	16
Mobilité interinstitutionnelle	17 - 18
Cessation de fonctions	19 - 21
Carrières	22 - 33
Ventilation des agents par tranche d'âge	22 - 25
Ventilation des agents par grade	26
Procédure de certification ¹	27 - 28
Système d'évaluation de la performance (Compass) ²	29 - 30
Promotions ³	31 - 32
Nomination de managers principaux et de directeurs	33
Environnement de travail	34 - 49

¹ Article 45 *bis* du statut.

² Article 43 du statut.

³ Article 45 du statut.

Temps partiel	34
Aménagement du temps de travail pour allaitement	35
Horaire flexible	36
Services au personnel	37 - 42
Dialogue avec le personnel	43 - 44
Absences pour cause de maladie	45 - 47
Réclamations et actions en justice	48 - 49
Développement des ressources humaines	50 - 57
Formation professionnelle	50 - 57

Introduction

01 Le bilan social présente la situation du personnel à la Cour des comptes européenne («la Cour») au 31 décembre 2023. Il comprend une analyse statistique de ses effectifs, une étude des conditions de travail et un examen d'autres problématiques liées à la gestion des ressources humaines.

Le personnel de la Cour

Tableau des effectifs et affectation des emplois

02 Comme cela est indiqué dans le budget 2023⁴, les effectifs de la Cour se composaient de 882 emplois permanents et temporaires, tous groupes de fonctions confondus. Les neuf emplois supplémentaires par rapport à 2022 ont été accordés par l'autorité budgétaire à titre temporaire pour l'audit du programme NextGenerationEU. Le **tableau 1** montre l'évolution de l'affectation des emplois de 2019 à 2023.

Tableau 1 – Tableau des effectifs de la Cour sur la période 2019-2023 (emplois permanents et temporaires)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	TOTAL	%								
Présidence	50	5,9 %	53	6,2 %	55	6,4 %	56	6,4 %	57	6,5 %
Chambres d'audit	534	62,6 %	535	62,7 %	527	61,8 %	549	62,9 %	559	63,4 %
Traduction	134	15,7 %	134	15,7 %	132	15,5 %	130	14,9 %	128	14,5 %
Soutien administratif	135	15,8 %	131	15,4 %	139	16,3 %	138	15,8 %	138	15,6 %
Total	853	100 %	853	100 %	853	100 %	873	100 %	882	100 %
Emplois permanents	706	82,8 %	689	80,8 %	687	80,5 %	687	78,7 %	687	77,9 %
Emplois temporaires	147	17,2 %	164	19,2 %	166	19,5 %	186	21,3 %	195	22,1 %

Autres agents

03 Outre les fonctionnaires et agents temporaires, étaient également employés à la Cour au 31 décembre 2023:

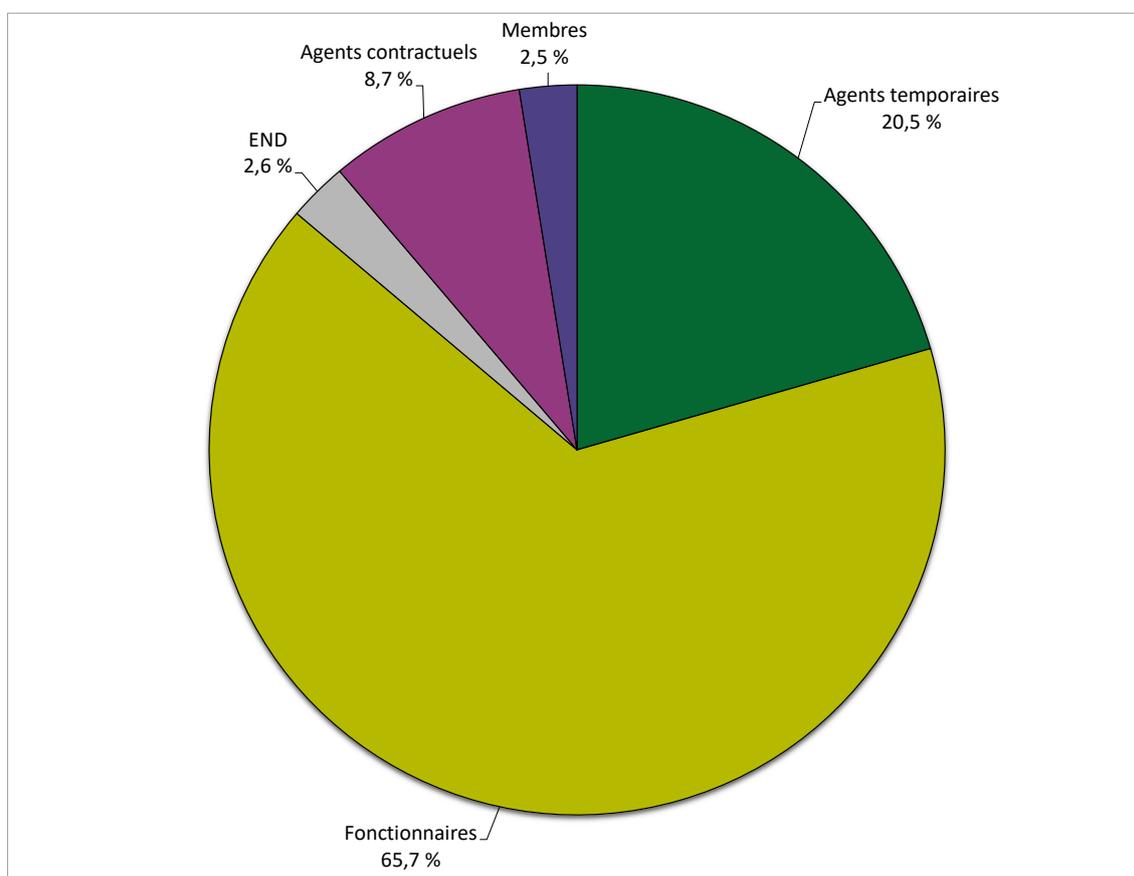
- a) 25 membres;

⁴ Pour plus de détails, voir JO L 58/1779 du 23.2.2023, Section V (<https://eur-lex.europa.eu/budget/data/General/2023/fr/SEC05.pdf>).

- b) 26 experts nationaux détachés;
- c) 86 agents contractuels:
 - i) 38 dans le groupe de fonctions I, affectés à des tâches de logistique (transport, sécurité et services techniques)⁵;
 - ii) 48 dans les groupes de fonctions II à IV, affectés principalement à des tâches de secrétariat, d'audit ou de traduction⁶.

04 La *figure 1* montre la répartition des effectifs de la Cour, par catégorie (fonctionnaires, agents temporaires et contractuels, experts nationaux et Membres).

Figure 1 – Emplois ventilés par catégorie au 31.12.2023



⁵ Conformément aux dispositions de l'article 3 *bis* du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (RAAA).

⁶ Conformément aux dispositions de l'article 3 *ter* du RAAA.

Stagiaires

05 En 2023, nous avons accueilli 64 stagiaires: 14 en mars, 17 en mai et 33 en octobre. À l’instar des agents de la Cour, nos stagiaires ont pu combiner le travail au bureau et le télétravail.

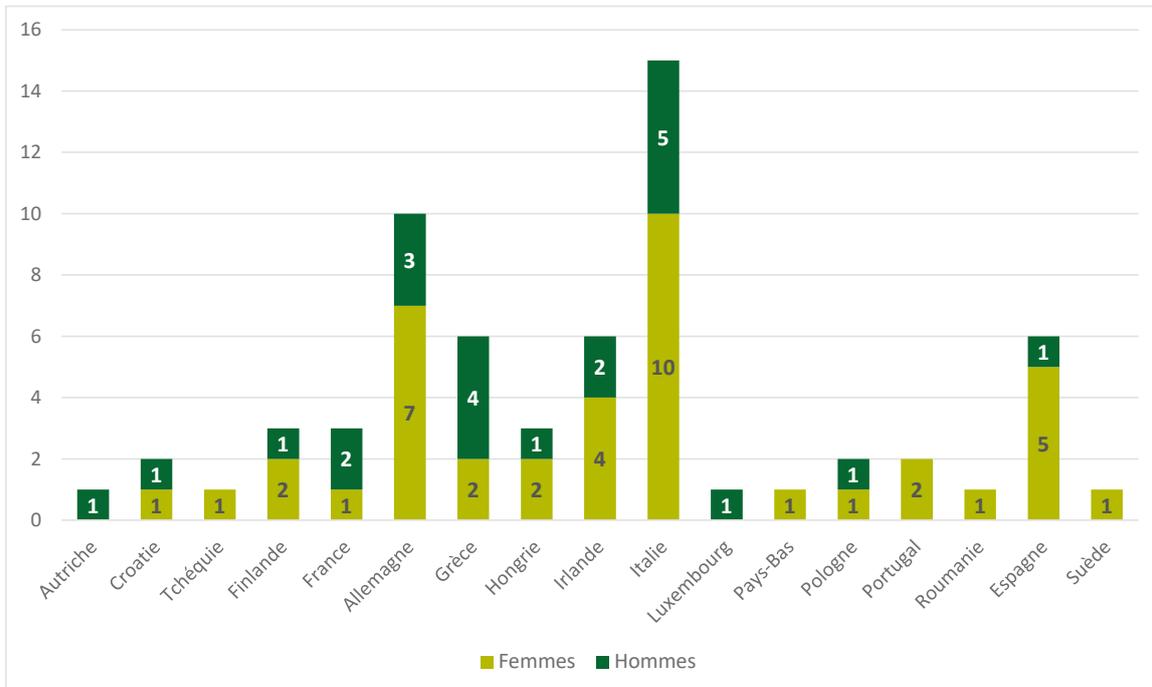
06 Le [tableau 2](#) présente le nombre de candidats à un stage et celui des candidats qui en ont décroché un, ventilés par nationalité. Il en ressort qu’un nombre important d’Italiens ont posé leur candidature, ce qui explique leur proportion relativement élevée en 2023 par rapport aux autres nationalités.

Tableau 2 – Nombre de candidats à un stage et de stagiaires par nationalité

Pays	Nombre de candidats	Nombre de stagiaires	Part de l’ensemble des stagiaires	Pourcentage des candidats ayant décroché un stage
Autriche	23	1	1,56 %	4,35 %
Belgique	42	0	0,00 %	0,00 %
Bulgarie	17	0	0,00 %	0,00 %
Croatie	29	2	3,13 %	6,90 %
Chypre	12	0	0,00 %	0,00 %
Tchéquie	13	1	1,56 %	7,69 %
Danemark	1	0	0,00 %	0,00 %
Estonie	3	0	0,00 %	0,00 %
Finlande	14	3	4,69 %	21,43 %
France	326	3	4,69 %	0,92 %
Allemagne	64	10	15,63 %	15,63 %
Grèce	224	6	9,38 %	2,68 %
Hongrie	28	3	4,69 %	10,71 %
Irlande	34	6	9,38 %	17,65 %
Italie	1 890	15	23,44 %	0,79 %
Lettonie	6	0	0,00 %	0,00 %
Lituanie	2	0	0,00 %	0,00 %
Luxembourg	17	1	1,56 %	5,88 %
Malte	1	0	0,00 %	0,00 %
Pays-Bas	19	1	1,56 %	5,26 %
Pologne	50	2	3,13 %	4,00 %
Portugal	206	2	3,13 %	0,97 %
Roumanie	85	1	1,56 %	1,18 %
Slovaquie	17	0	0,00 %	0,00 %
Slovénie	6	0	0,00 %	0,00 %
Espagne	461	6	9,38 %	1,30 %
Suède	23	1	1,56 %	4,35 %
Total	3 613	64	100 %	

07 La [figure 2](#) indique la proportion d'hommes et de femmes parmi nos stagiaires ainsi que leur nationalité.

Figure 2 – Nombre de stagiaires accueillis en 2023, par nationalité et par genre



Emplois vacants

08 Au 31 décembre 2023, 20 des 882 emplois permanents et temporaires inscrits au tableau des effectifs de la Cour (soit 2,27 %) étaient vacants, alors qu'au 31 décembre 2022, le taux de vacance d'emploi était de 4,24 % (soit 37 emplois sur 873).

Équilibre hommes-femmes

09 Au 31 décembre 2023, sur les 969 personnes (857 fonctionnaires et agents temporaires, 86 agents contractuels et 26 experts nationaux détachés) en activité à la Cour, 517 étaient des femmes. La proportion d'hommes et de femmes employés par l'institution au cours des cinq dernières années est restée stable, comme le montre le [tableau 3](#).

Tableau 3 – Proportion d'hommes et de femmes à la Cour sur la période 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes	49 %	48 %	48 %	47 %	47 %
Femmes	51 %	52 %	52 %	53 %	53 %

10 La **figure 3** représente la répartition hommes-femmes au sein de chaque groupe de fonctions à la Cour. La proportion de femmes dans le groupe de fonctions AD ou équivalent a augmenté au fil des ans (passant de 39 % en 2010 à 48 % en 2023). Le **tableau 4** présente le nombre de femmes et d'hommes, ainsi que la proportion de femmes, par grades.

Figure 3 – Proportion d'hommes et de femmes employés à la Cour, par groupe de fonctions, au 31.12.2023

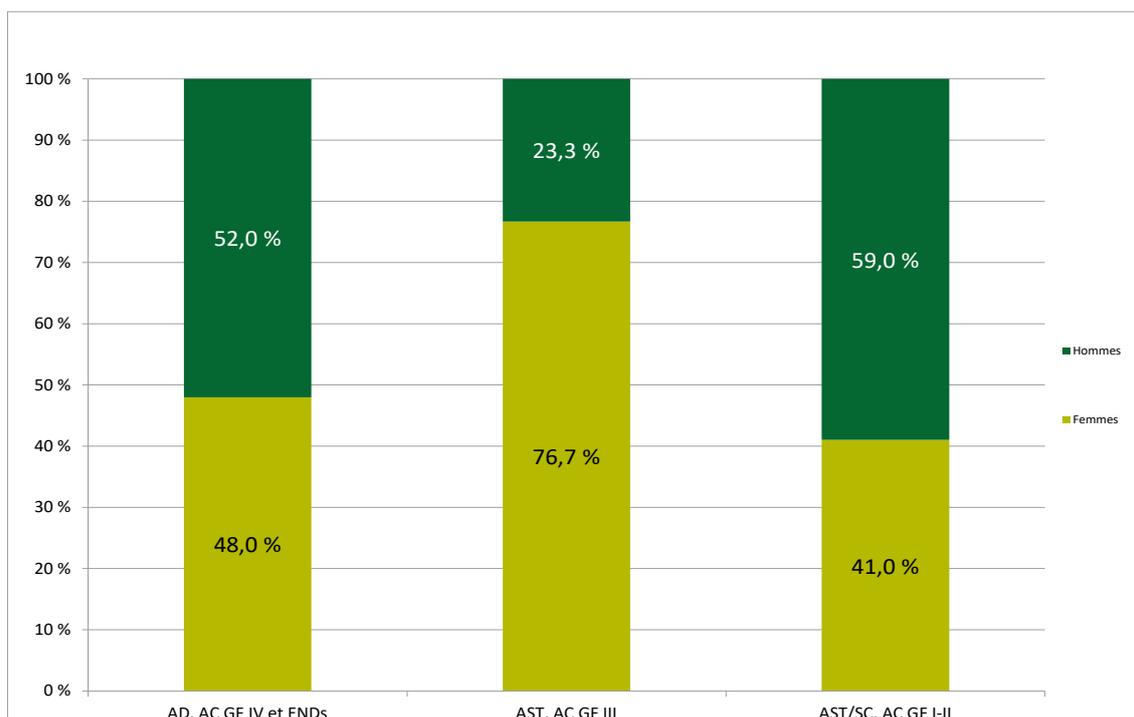


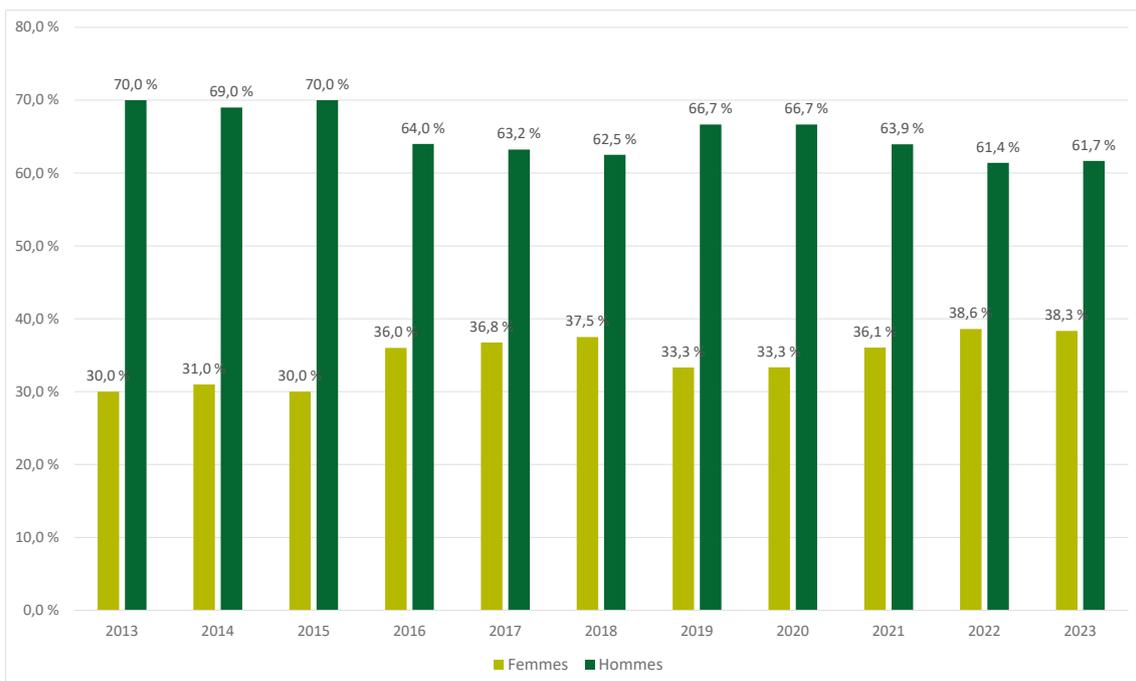
Tableau 4 – Répartition hommes-femmes par grades pour l'ensemble du personnel⁷ au 31.12.2023

Grades	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes en 2023
AD 16-13	31	51	82	37,80 %
AD 12-9	156	199	355	43,94 %
AD 8-5	123	97	220	55,91 %
AST 11-10	5	3	8	62,50 %
AST 9-5	107	29	136	78,68 %
AST 4-1	25	9	34	73,53 %
SC 6-1	13	9	22	59,09 %
GF IV	11	4	15	73,33 %
GF III	11	4	15	73,33 %
GF II	14	4	18	77,78 %
GF I	5	33	38	13,16 %
Total	501	442	943	53,13 %

⁷ Fonctionnaires, agents temporaires et agents contractuels.

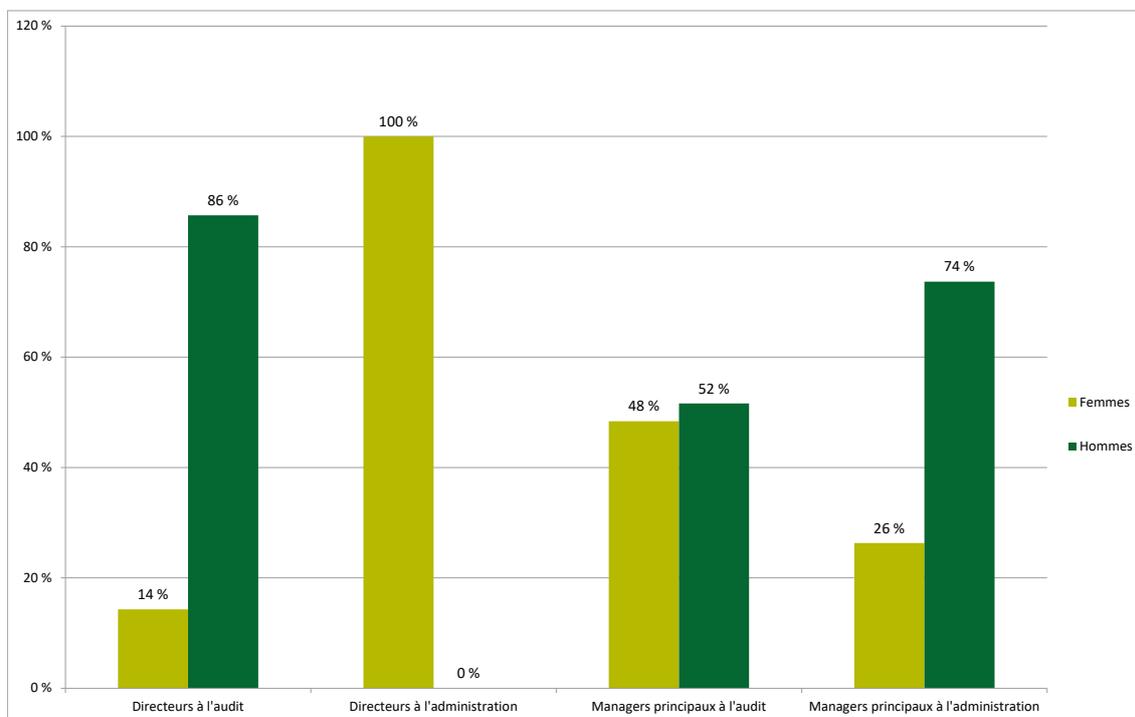
11 La [figure 4](#) montre la répartition hommes-femmes au niveau de l’encadrement (managers principaux, directeurs et Secrétaire général). Les femmes représentent 38,3 % de l’ensemble des agents exerçant des fonctions d’encadrement, leur proportion à ces postes étant plus élevée dans l’audit que dans l’administration. La situation s’est améliorée à la suite de la réforme opérée par la Cour en 2015 et de l’adoption de son [plan d’action en matière de diversité et d’inclusion pour la période 2021-2025](#). Dans les chambres d’audit et à la direction de la Présidence, un directeur sur sept est une directrice, alors que les femmes y représentent 48 % des managers principaux, contre 9,1 % en 2015, 25 % en 2017, 29 % en 2019, 30,8 % en 2020, 39 % en 2021 et 46 % en 2022. Au secrétariat général, deux postes de directeurs sont occupés par des femmes, de même que 26 % des postes de managers principaux (contre 30 % en 2022), tandis qu’un poste de directeur restait vacant à la fin de 2023.

Figure 4 – Proportion d’hommes et de femmes exerçant des fonctions d’encadrement sur la période 2013 2023



12 La *figure 5* montre la répartition hommes-femmes au niveau de l'encadrement, par domaine (audit⁸ et administration).

Figure 5 – Proportion d'hommes et de femmes exerçant des fonctions d'encadrement, par domaine, au 31.12.2023



Lors de sa réunion du 15 novembre 2018, la Cour a instauré trois quotas cibles de 40 % en matière de proportion de femmes exerçant des fonctions d'encadrement (proportion de femmes exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur à l'audit, proportion de femmes exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur pour les fonctions hors audit, et proportion de femmes chefs de mission), à atteindre avant la fin 2027. L'institution publie régulièrement des statistiques pour informer son personnel sur ses progrès dans la réalisation de ces objectifs. Les statistiques relatives à 2023 ont fait l'objet des communications au personnel n^{os} 108/23 et 27/24.

⁸ Direction de la Présidence comprise.

Nationalités

13 La *figure 6* indique la nationalité de nos agents par tranche d'âge. Les tableaux ci-après présentent la ventilation des nationalités par catégorie de personnel (*tableau 5*), par genre parmi les directeurs et les managers principaux (*tableau 6*), par niveau au sein du personnel d'encadrement (*tableau 7*) et par grade (*tableau 8, 9 et 10*). Tous les chiffres ont été arrêtés au 31 décembre 2023.

Figure 6 – Nationalité de l'ensemble des agents, par tranche d'âge

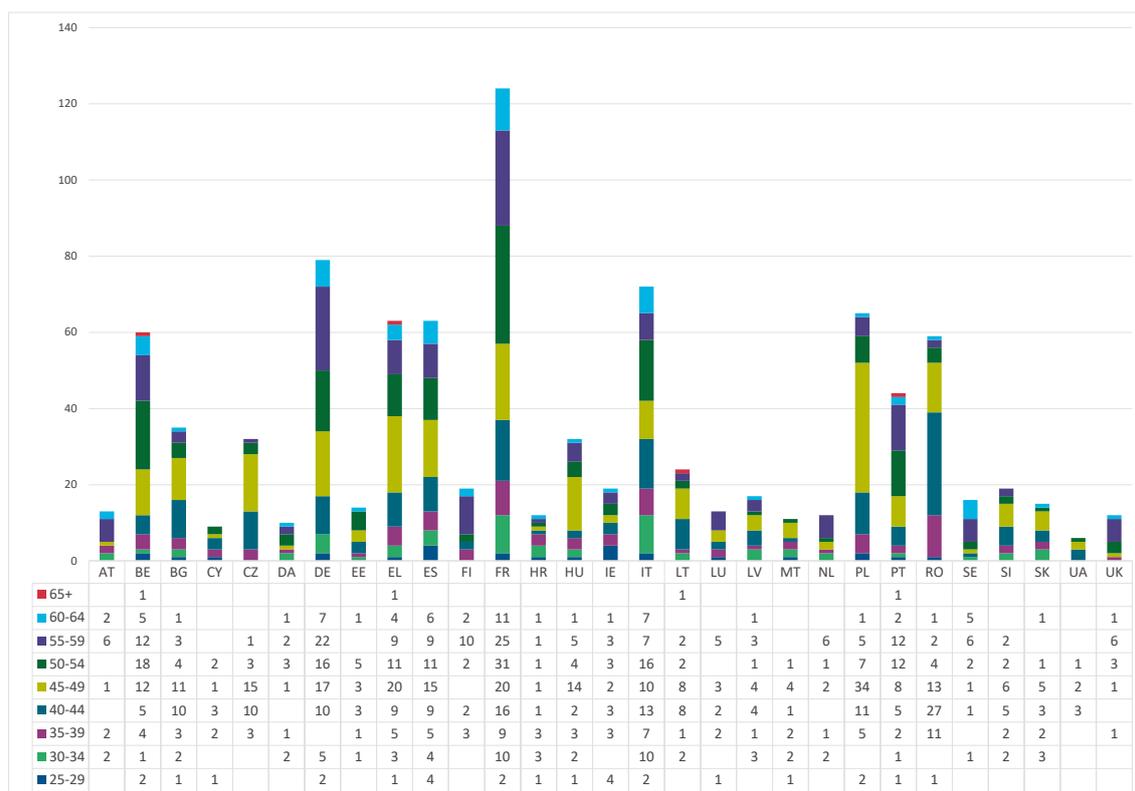


Tableau 5 – Nationalité de l'ensemble des agents, par catégorie

Pays	Fonctionnaires	Agents temporaires	Agents contractuels	END	Total
Autriche	7	5		1	13
Belgique	44	7	9		60
Bulgarie	28	7			35
Croatie	3	6	2	1	12
Chypre	4	4	1		9
Tchéquie	26	4	1	1	32
Danemark	6	4			10
Estonie	9	4	1		14
Finlande	13	5		1	19
France	79	24	18	3	124
Allemagne	63	14	2		79
Grèce	36	18	6	3	63
Hongrie	24	6	2		32
Irlande	10	8	1		19
Italie	52	13	7		72
Lettonie	10	5	1	1	17
Lituanie	14	5	5		24
Luxembourg	3	4	5	1	13
Malte	5	6			11
Pays-Bas	8	4			12
Pologne	52	7	4	2	65
Portugal	26	9	9		44
Roumanie	46	9	2	2	59
Slovaquie	9	3		3	15
Slovénie	10	6	3		19
Espagne	44	11	7	1	63
Suède	13	2		1	16
Ukraine		1		5	6
Royaume-Uni	9	3			12
Total	653	204	86	26	969

Tableau 6 – Nationalité des directeurs et des managers principaux, par genre

Pays	Directeurs		Managers principaux		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Autriche		1	1		2
Belgique			2	3	5
Bulgarie			1		1
Croatie				1	1
Tchéquie				2	2
Danemark				1	1
Estonie				1	1
Finlande			1		1
France		1		3	4
Allemagne		1	4	2	7
Grèce	1		1	1	3
Hongrie			1		1
Irlande				2	2
Italie			1	3	4
Lituanie				1	1
Luxembourg			1		1
Pays-Bas			1		1
Pologne		1	2	2	5
Portugal		1	1		2
Roumanie	1		2	1	4
Slovaquie				2	2
Espagne	1	1	1	2	5
Royaume-Uni				3	3
Total	3	6	20	30	59

Tableau 7 – Nationalité du personnel d’encadrement, par niveau

Pays	Membres		Chefs de cabinet		Secrétaire général	Directeurs		Managers principaux		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Homme	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autriche	1		1				1	1		3	1
Belgique	1			3				2	3	3	6
Bulgarie			1					1		2	0
Croatie	1								1	1	1
Chypre		1		1						0	2
Tchéquie		1							2	0	3
Danemark	1		1						1	2	1
Estonie	1		1						1	2	1
Finlande		1		1				1		1	2
France		1		2			1		3	0	7
Allemagne		1	1	2			1	4	2	5	6
Grèce		1			1	1		1	1	2	3
Hongrie	1		2					1		4	0
Irlande		1							2	0	3
Italie		1	1					1	3	2	4
Lettonie		1	1							1	1
Lituanie	1			1					1	1	2
Luxembourg	1							1		2	0
Malte		1								0	1
Pays-Bas		1		1				1		1	2
Pologne		1	1				1	2	2	3	4
Portugal			1	1			1	1		2	2
Roumanie		1	1			1		2	1	4	2
Slovaquie	1								2	1	2
Slovénie		1		1						0	2
Espagne		1				1	1	1	2	2	4
Suède	1		1							2	0
Royaume-Uni				1					3	0	4
Total	10	15	13	14	1	3	6	20	30	46	66

Tableau 8 – Nationalité des agents dans le groupe de fonctions AD, par grade

Pays	AD 16-13	AD 12-9	AD 8-5	Total
Autriche	3	6	3	12
Belgique	8	22	7	37
Bulgarie		14	16	30
Croatie		2	5	7
Chypre	1	3	4	8
Tchéquie		17	8	25
Danemark	2	2	5	9
Estonie	1	7		8
Finlande	2	11	2	15
France	8	34	13	55
Allemagne	14	22	17	53
Grèce	5	17	22	44
Hongrie	2	16	6	24
Irlande	2	6	8	16
Italie	6	22	20	48
Lettonie	1	7	2	10
Lituanie	1	7	4	12
Luxembourg	1	1	1	3
Malte		5	4	9
Pays-Bas	2	4	5	11
Pologne	2	37	14	53
Portugal	5	18	7	30
Roumanie	3	29	18	50
Slovaquie	1	6	4	11
Slovénie	1	5	6	12
Espagne	4	25	15	44
Suède	3	7	1	11
Ukraine			1	1
Royaume-Uni	4	3	2	9
Total	82	355	220	657

Tableau 9 – Nationalité des agents dans les groupes de fonction AST et SC, par grade

Pays	AST 11-10	AST 9-5	AST 4-1	SC 6-1	Total
Belgique	1	13			14
Bulgarie		4		1	5
Croatie		1		1	2
Tchéquie		3	1	1	5
Danemark		1			1
Estonie		1	2	2	5
Finlande	1	1		1	3
France	2	35	10	1	48
Allemagne	1	19	3	1	24
Grèce	2	5	2	1	10
Hongrie		4	1	1	6
Irlande		2			2
Italie	1	9	2	5	17
Lettonie		3	1	1	5
Lituanie		6		1	7
Luxembourg		2		2	4
Malte		2			2
Pays-Bas		1			1
Pologne		5	1		6
Portugal		2	3		5
Roumanie		3	2		5
Slovaquie			1		1
Slovénie			2	2	4
Espagne		8	2	1	11
Suède		3	1		4
Royaume-Uni		3			3
Total	8	136	34	22	200

Tableau 10 – Nationalité des agents contractuels, par grade

Pays	GF IV	GF III	GF II	GF I	Total
Belgique			3	6	9
Croatie	1			1	2
Chypre		1			1
Tchéquie	1				1
Estonie			1		1
France	1			17	18
Allemagne		1	1		2
Grèce	1	1	2	2	6
Hongrie	1		1		2
Irlande			1		1
Italie	1	4		2	7
Lettonie	1				1
Lituanie	1	2	2		5
Luxembourg		1		4	5
Pologne	3		1		4
Portugal		1	2	6	9
Roumanie	1		1		2
Slovénie	1		2		3
Espagne	2	4	1		7
Total	15	15	18	38	86

Recrutement, mobilité et cessation de fonctions

Recrutement

14 En 2023, la Cour a recruté 95 nouveaux agents: 27 fonctionnaires, 47 agents temporaires, 17 agents contractuels et 4 experts nationaux détachés. Sur les 95 agents recrutés, 55 étaient des femmes (soit 58 %), et 25 nationalités étaient représentées.

15 Le *tableau 11* présente la ventilation des nouveaux agents par nationalité et par genre.

Tableau 11 – Nationalité⁹ et genre des nouveaux agents

Pays	Agents contractuels		Fonctionnaires		Experts nationaux détachés		Agents temporaires		Total pour 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autriche						1	1		1	1
Belgique		1	1						1	1
Bulgarie				2					0	2
Croatie	1							2	1	2
Chypre								1	0	1
Tchéquie	1		2						3	0
Danemark								3	3	0
Estonie								4	4	0
Finlande			1		1				2	0
France		3	1	1	1		2	2	4	6
Allemagne		1	1	1			3	1	4	3
Grèce	1		2	3		1	4	4	7	8
Hongrie		1							0	1
Irlande								2	0	2
Italie	1		2				2	1	5	1
Lituanie	1								1	0
Luxembourg	1							1	1	1
Malte								1	1	0
Pays-Bas			1				1	1	2	1
Pologne	1	1					2		3	1
Portugal	1			2			1	2	2	4
Roumanie	1		2	2			2		5	2
Slovaquie							1		1	0
Espagne	1		1	1				2	2	3
Royaume-Uni			1				1		2	0
Total	10	7	15	12	2	2	28	19	55	40

⁹ Première nationalité, telle que renseignée dans Sysper. Tous les agents recrutés ont la nationalité d'un des États membres de l'UE.

Mobilité interne

16 Au cours de l'année, 28 agents ont été mutés dans un autre service de la Cour (contre 42 en 2022), dont 14 dans le cadre de l'exercice de mobilité (8 l'ont été au titre de la mobilité obligatoire et 6, sur une base volontaire).

Mobilité interinstitutionnelle

17 En 2023, 13 fonctionnaires de la Cour (7 AD, 5 AST et 1 AST/SC) ont changé d'institution dans le cadre d'un transfert, comme en 2022. Parmi eux, huit ont rejoint la Commission, trois, le Parlement et deux, la Cour de justice.

18 Onze agents d'autres institutions (8 AD et 3 AST) ont rejoint la Cour, contre 15 en 2022.

Cessation de fonctions

19 Outre les 13 transferts d'agents vers d'autres institutions, la Cour a enregistré pendant l'année 15 départs à la retraite (comme en 2022), 14 démissions (contre 12 en 2022), un licenciement (comme en 2022) et 21 contrats arrivés à échéance (contre 8 en 2022).

20 Le [tableau 12](#) montre que l'âge moyen de départ à la retraite est resté stable, à 61,8 ans, sur la période 2013-2023. Après une hausse substantielle (de deux ans) de l'âge de départ à la retraite en 2022 par rapport à 2021, nous avons observé une légère baisse en 2023 (de près d'un an par rapport à 2022). Nous continuerons à suivre de près ces statistiques au cours des prochaines années.

Tableau 12 – Âge moyen de départ à la retraite sur la période 2013-2023

Année	Nombre de départs à la retraite	Âge moyen de départ à la retraite
2013	14	60,2 ans
2014	7	60,4 ans
2015	15	61,1 ans
2016	18	61,8 ans
2017	13	62,0 ans
2018	17	62,9 ans
2019	21	62,0 ans
2020	10	61,6 ans
2021	18	61,4 ans
2022	15	63,4 ans
2023	15	62,5 ans
Nombre total/ moyenne générale	163	61,8 ans

21 La *figure 7* montre le taux prévu de départ à la retraite au cours des cinq prochaines années. Le *tableau 13* présente quant à lui une ventilation par genre des départs à la retraite au cours de cette période.

Figure 7 – Taux prévu de départ à la retraite d’ici 2028, par catégorie

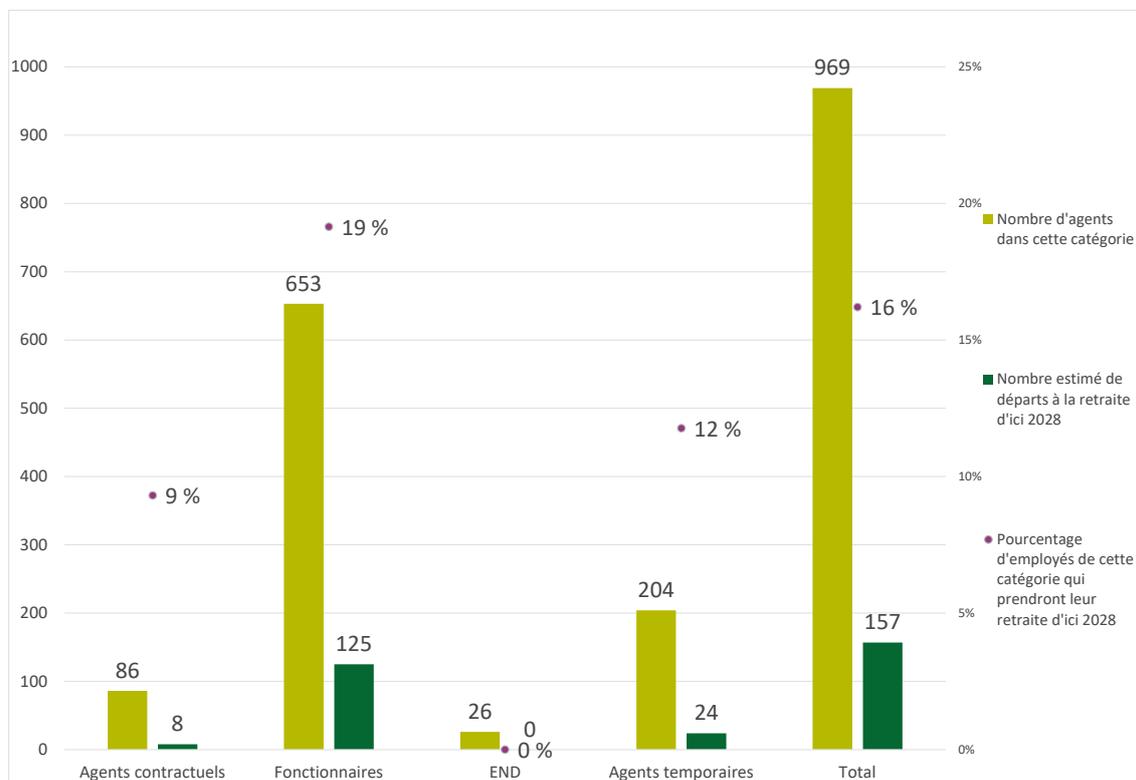


Tableau 13 – Nombre prévu de départs à la retraite d’ici 2028, par catégorie et par genre

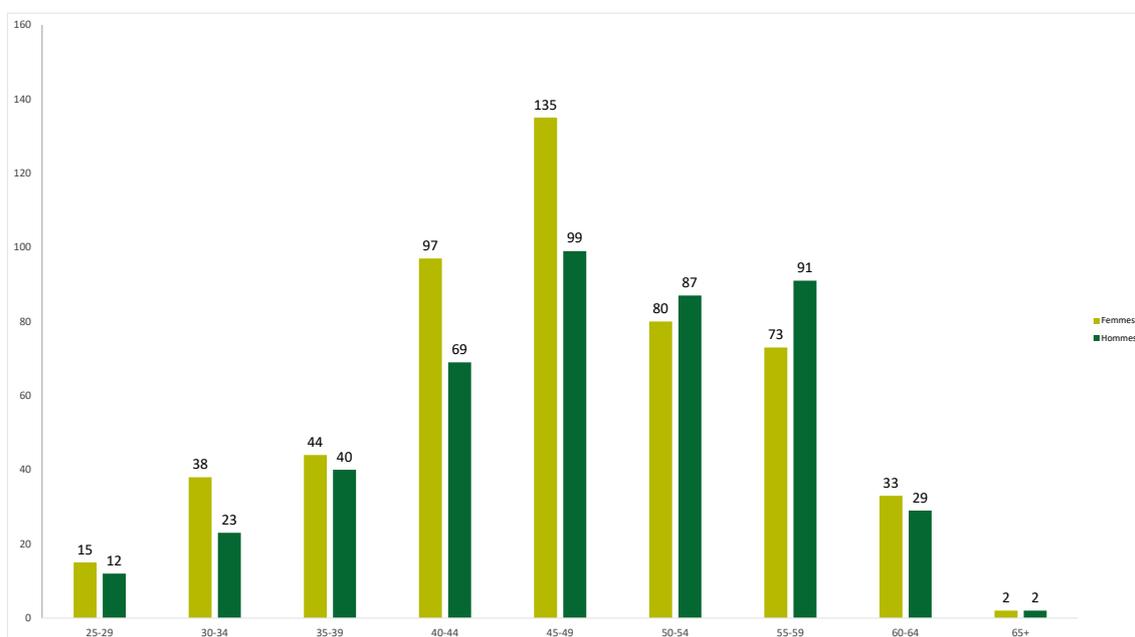
Type de contrat	Nombre d’agents de cette catégorie			Nombre estimé de départs à la retraite d’ici 2028		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agents contractuels	41	45	86	3	5	8
Fonctionnaires	342	311	653	56	69	125
END	16	10	26	0	0	0
Agents temporaires	118	86	204	14	10	24
Total	517	452	969	73	84	157

Carrières

Ventilation des agents par tranche d'âge

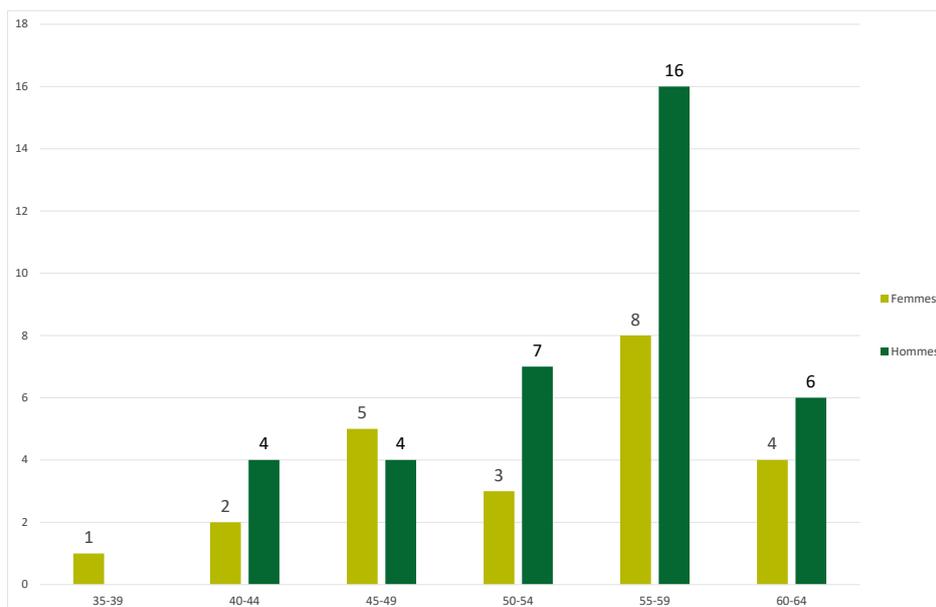
22 La *figure 8* représentant la ventilation par tranche d'âge des 969 agents en activité à la Cour au 31 décembre 2023, montre que 35 % d'entre eux ont 44 ans ou moins (contre 36 % en 2022 et 38 % en 2021). Cette tendance, conjuguée à l'âge des nouveaux agents (voir point 24), indique un vieillissement du personnel de la Cour.

Figure 8 – Ventilation, par âge et par genre, des agents de la Cour au 31.12.2023



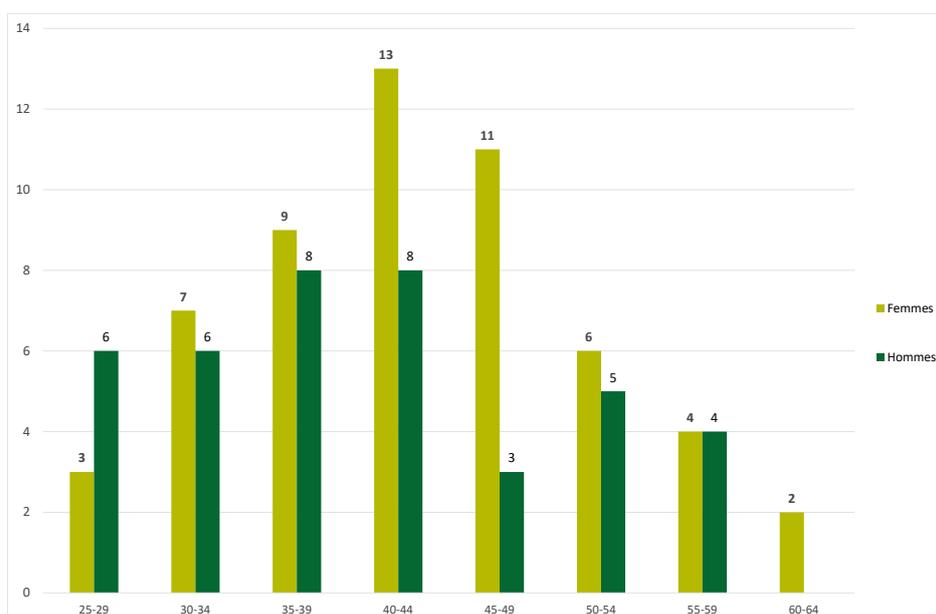
23 Comme le montre la [figure 9](#), sur les 60 agents de la Cour exerçant des fonctions d'encadrement (y compris le Secrétaire général), 34 avaient plus de 55 ans en 2023 (contre 32 en 2022), dont 10, plus de 60 ans (contre 8 en 2022). Le personnel d'encadrement supérieur et intermédiaire sera donc en grande partie renouvelé dans les cinq à dix années à venir.

Figure 9 – Ventilation, par âge et par genre, des agents de la Cour exerçant des fonctions d'encadrement au 31.12.2023



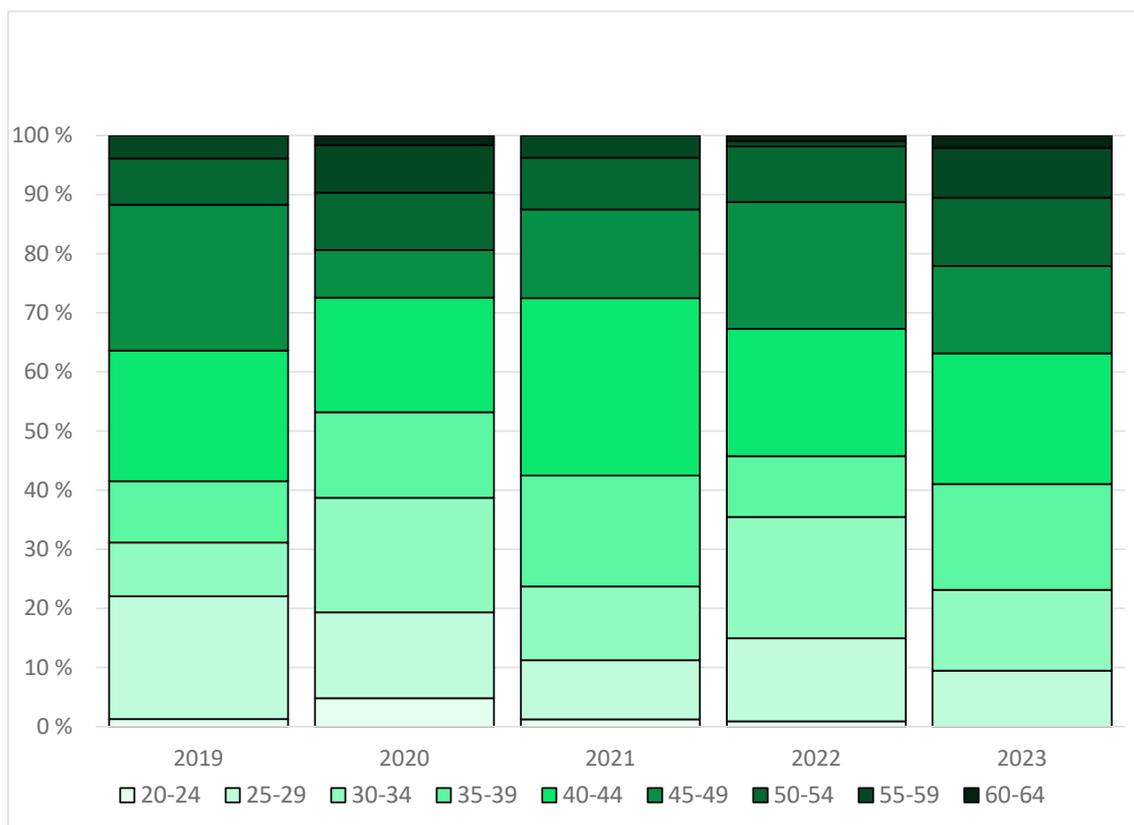
24 La ventilation par tranche d'âge des 95 agents recrutés en 2023 ([figure 10](#)) montre que 77,9 % d'entre eux ont 49 ans ou moins (contre 88,8 % en 2022).

Figure 10 – Ventilation, par âge et par genre, des agents recrutés en 2023



25 La *figure 11* montre une comparaison, sur les cinq dernières années, de la proportion des agents nouvellement recrutés dans chaque tranche d'âge.

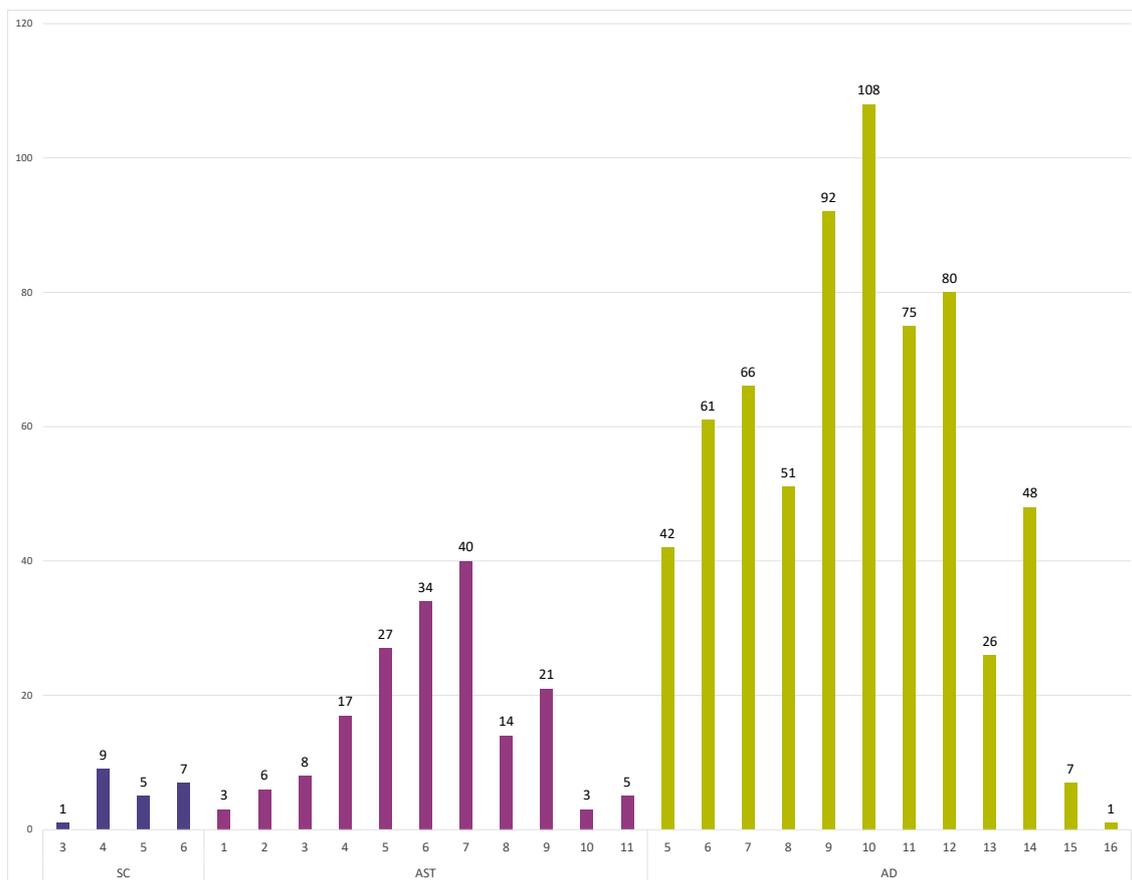
Figure 11 – Pourcentage des agents nouvellement recrutés dans chaque tranche d'âge sur la période 2019 2023



Ventilation des agents par grade

26 Comme le montre la *figure 12*, 47,5 % des agents du groupe de fonctions AD ont un grade allant de AD 5 à AD 9 (contre 48,5 % en 2022 et 50 % en 2021). Nous avons constaté que la forte concentration d'effectifs dans les grades AD 9 et AD 10 s'est légèrement atténuée par rapport à 2022. L'évolution progressive vers des grades plus élevés pourrait s'expliquer par le recrutement d'agents à de plus hauts grades, par un nombre de départs à la retraite inférieur aux prévisions et par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite au fil des ans (tendance à surveiller). Il a également été observé que le rythme de promotion du grade AD 5 au grade AD 9 est relativement rapide à la Cour comparativement à d'autres institutions de l'UE.

Figure 12 – Ventilation, par grade, des fonctionnaires et agents temporaires au 31.12.2023



Procédure de certification¹⁰

27 En 2023, deux des cinq fonctionnaires sélectionnés pour participer au programme de formation (quatre pour la première fois et un, pour la seconde) sont arrivés avec succès au terme de la procédure de certification pour l'exercice 2022-2023. Les autres repasseront les épreuves en 2024.

28 Le [tableau 14](#) montre la répartition hommes-femmes des candidats sélectionnés pour la procédure de certification au cours des cinq derniers exercices.

Tableau 14 – Répartition hommes-femmes des candidats sélectionnés pour la procédure de certification au cours des cinq derniers exercices

Exercice	Femmes	Hommes	Total
2018-2019	2	0	2
2019-2020	1	1	2
2020-2021	1	1	2
2021-2022	1	0	1
2022-2023	4	0	4
Total	9	2	11

Système d'évaluation de la performance (Compass)¹¹

29 À la Cour, la période d'évaluation correspond au calendrier de la déclaration d'assurance, qui s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre. La procédure d'évaluation commence à la mi-septembre. Pour ce qui est de 2023, elle a été menée à bien dans le délai imparti. Le [tableau 15](#) montre le pourcentage de rapports d'évaluation clôturés au 31 décembre 2023.

Tableau 15 – Rapports d'évaluation – Situation à la fin de l'année

Étapes	2019	2020	2021	2022	2023
Évaluation non commencée par l'agent évalué	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Autoévaluation non validée par l'agent évalué	0,13 %	0,00 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %
Évaluation non validée par l'évaluateur	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Évaluation non validée par l'évaluateur de contrôle	0,64 %	0,50 %	0,76 %	0,38 %	0,37 %
Évaluation terminée	99,2 %	99,5 %	99,24 %	99,49 %	99,63 %

¹⁰ Article 45 *bis* du statut.

¹¹ Article 43 du statut.

30 En septembre 2023, la Cour a mis à jour le guide Compass. Les principales modifications concernent l'obligation d'établir un rapport d'évaluation pour les agents temporaires recrutés au titre de l'article 2, point c), du RAAA et d'inclure une appréciation du comportement éthique dans le rapport de chaque membre du personnel. Les objectifs des chefs de mission et des administrateurs confirmés ont également été harmonisés. Ces modifications visent à accroître encore la transparence et l'objectivité des rapports d'évaluation.

Promotions¹²

31 En 2023, se fondant sur les propositions de la commission paritaire des promotions, l'autorité investie du pouvoir de nomination a procédé à un total de 175 promotions, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. En outre, quatre agents ont été promus au grade AD 13 et deux, au grade AD 15.

32 À l'issue de chaque procédure de promotion, la Cour publie des statistiques détaillées sur des questions telles que l'équilibre hommes-femmes, les taux de promotion des agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un régime de travail à temps partiel, et le rythme de l'avancement dans la carrière. En 2023, ces statistiques sur les promotions et l'égalité des chances ont été publiées dans la communication au personnel n° 66/23.

Nomination de managers principaux et de directeurs

33 Six nouveaux managers principaux (trois femmes et trois hommes, contre deux hommes en 2022) ont été nommés en 2023.

¹² Article 45 du statut.

Environnement de travail

Temps partiel

34 En 2023, 87 agents ont eu recours au travail à temps partiel selon les modalités prévues à l'article 55 *bis* du statut. La grande majorité d'entre eux (79 %) étaient des femmes.

Aménagement du temps de travail pour allaitement

35 En 2023, huit mères ont bénéficié des dispositions relatives à l'allaitement (contre cinq en 2022).

Horaire flexible

36 En 2023, les agents ont continué à pouvoir combiner travail dans les locaux de la Cour et télétravail, conformément aux dispositions de la décision sur le travail hybride adoptée en novembre 2021. Le régime de temps de travail par défaut applicable à la Cour en 2023 a été l'horaire flexible, qui permet au personnel de bénéficier d'une certaine souplesse sous réserve que les besoins du service soient assurés.

Services au personnel

37 En 2023, la Cour a continué de promouvoir très activement la diversité et l'inclusion. À titre d'exemple, nous avons organisé pour la troisième fois une semaine consacrée aux personnes en situation de handicap, nous avons participé à des événements de sensibilisation en lien avec la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et nous sommes devenus membre du réseau *International Dual Career Network* (IDCN), un réseau de soutien pour les conjoints et partenaires d'agents installés depuis peu au Luxembourg. La Cour a également publié son second rapport annuel sur la diversité et l'inclusion (relatif à l'exercice 2022). Ce rapport s'attache à promouvoir la transparence en ce qui concerne les efforts déployés par la Cour en matière de diversité et d'inclusion. Il fournit des informations sur la performance de la Cour à cet égard en 2022 et montre les progrès accomplis cette année-là.

38 En 2023, l'institution a maintenu son engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion dans toutes les procédures de recrutement et à offrir à ses agents des perspectives de carrière équivalentes à tous les niveaux. Elle a également poursuivi son objectif consistant à atteindre un équilibre géographique au sein de son encadrement.

39 En 2023 toujours, nous avons mené à bien plusieurs procédures de sélection concernant divers profils, dont le concours EPSO pour auditeurs et l'appel à manifestation d'intérêt pour le détachement d'experts nationaux à affecter à des postes d'auditeurs. La même année, la Cour a également recruté 36 auditeurs dans le cadre de son programme phare **ASPIRE**, un programme triennal d'intégration des jeunes auditeurs.

40 À la suite de l'adoption, en décembre 2022, de la **décision n° 50-2022** sur la politique visant à assurer un environnement de travail respectueux et sans harcèlement, la Cour a organisé une présentation de cette politique à l'ensemble du personnel en janvier 2023. Elle lui a en outre consacré une nouvelle page intranet. Par ailleurs, nous avons lancé deux appels à manifestation d'intérêt, à l'issue desquels ont été sélectionnés trois nouvelles personnes d'écoute et trois médiateurs internes, qui ont tous suivi la formation initiale obligatoire en 2023. La lutte contre le harcèlement a également été le sujet de la formation obligatoire pour le personnel d'encadrement sur la diversité et l'inclusion en 2023.

41 Durant l'année 2023, la Cour s'est également beaucoup investie dans le domaine du bien-être, en organisant plusieurs activités sur ce thème pour le personnel: une «semaine du bien-être», toute une série d'activités à caractère social et sportif à l'occasion de la semaine européenne de la mobilité et de la semaine européenne du sport, une campagne axée sur la nutrition, une série d'échanges sur la santé mentale, et bien d'autres encore. La Cour a offert à son personnel un soutien psychologique pour des problèmes liés au travail, des services d'assistance sociale, des visites médicales, des examens médicaux préventifs et des vaccins, et elle a organisé des conférences ayant trait à la santé.

42 En 2023, elle a contrôlé, modifié et/ou renouvelé ses contrats pour un certain nombre de services et mené à bien une procédure d'adjudication pour un nouveau contrat de restauration, entré en vigueur en janvier 2024.

Dialogue avec le personnel

43 Conformément aux dispositions du statut, le comité du personnel a été consulté régulièrement sur les projets de décision ayant une incidence sur le personnel. Des réunions formelles ont été tenues mensuellement et ont donné lieu à des échanges fructueux avec les représentants du personnel. Au-delà de ces consultations formelles, le secrétariat général a entretenu un dialogue permanent avec le comité du personnel sur de nombreuses questions.

44 Bien que le statut ne l'exige pas, le comité paritaire pour l'égalité des chances a été consulté sur des décisions essentiellement, mais pas uniquement, liées à la diversité et à l'inclusion. Un dialogue constant a été maintenu avec ce comité tout au long de l'année.

Absences pour cause de maladie

45 Les absences pour cause de maladie sont calculées en jours civils. Cela signifie que si un agent est absent du mercredi au lundi inclus, par exemple, six jours d'absence seront enregistrés. Toute absence de plus de trois jours doit être justifiée par un certificat médical.

46 En 2023, les absences pour cause de maladie ont représenté, en moyenne, 10 jours par agent (contre 12,2 jours en 2022). Ce chiffre tient compte des quatre cas (contre huit en 2022) d'absences pour maladie de longue durée, considérées comme telles si elles excèdent 200 jours sur l'ensemble de l'année. Déduction faite de ces quatre cas, la moyenne s'établit à 8,9 jours par agent (contre 10,1 jours en 2022).

47 Ces 8,9 jours se décomposent en absences sans certificat d'une durée moyenne de 1,3 jour (contre 1,13 en 2022) et avec certificat, d'une durée moyenne de 7,6 jours (contre 9,01 en 2022).

Réclamations et actions en justice

48 En 2023, 21 réclamations (contre 23 en 2021) ont été introduites en vertu des dispositions de l'article 90, paragraphe 2, du statut (la plupart concernaient la procédure de promotion), et une demande d'assistance a été adressée à l'institution au titre de l'article 24 (sans lien avec des faits de harcèlement).

49 La Cour prend également des mesures si un agent ne respecte pas le règlement intérieur. En 2023, cinq enquêtes ont été ouvertes (dont quatre pour non-respect présumé de la décision sur le travail hybride). Trois enquêtes ont été clôturées, dont une a donné lieu à une procédure et à une sanction disciplinaires. Les deux autres enquêtes sont toujours en cours. Une autre procédure disciplinaire ayant abouti à une sanction a été menée en 2023, à la suite d'une enquête clôturée en 2022.

Développement des ressources humaines

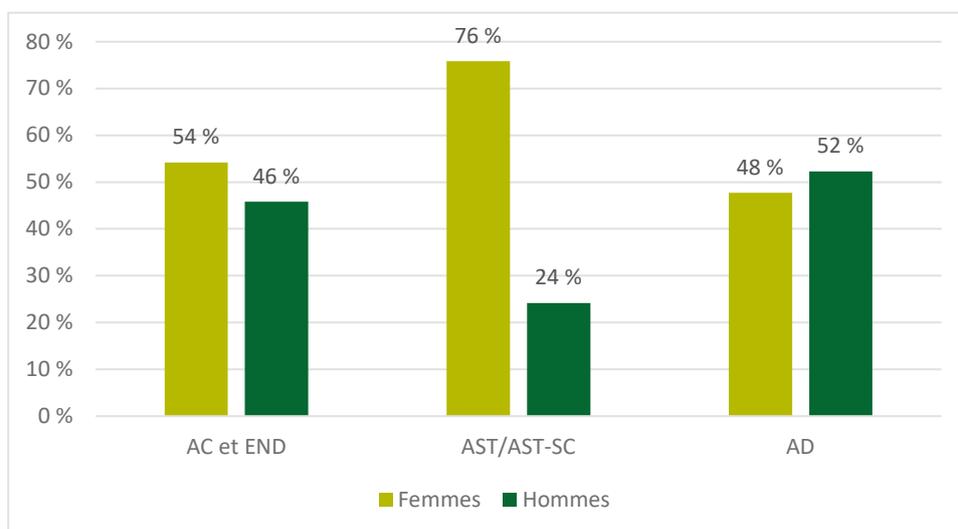
Formation professionnelle

50 Les activités d'apprentissage et de développement ont été organisées dans un contexte de travail hybride. Dans chaque cas, le choix du format (en ligne, sur place ou hybride) a été mûrement réfléchi. Nous sommes progressivement revenus à la formation en classe/en présentiel, qui offre une meilleure expérience d'apprentissage, mais moins de places disponibles qu'en ligne. Nous avons organisé un très grand nombre d'activités d'apprentissage (544) sur un large éventail de sujets, et avons recensé un total de 12 071 participants.

51 En 2023, nous avons de nouveau dépassé les valeurs cibles concernant la formation professionnelle, à savoir cinq jours de formation par an, hors cours de langues, pour les auditeurs, et deux jours de formation par an pour les agents autres qu'auditeurs. Nos auditeurs ont bénéficié en moyenne de 6,7 journées de formation (hors cours de langues), contre 6,9 en 2022. Les agents autres qu'auditeurs ont suivi 3,0 journées de formation en moyenne (contre 3,6 en 2022).

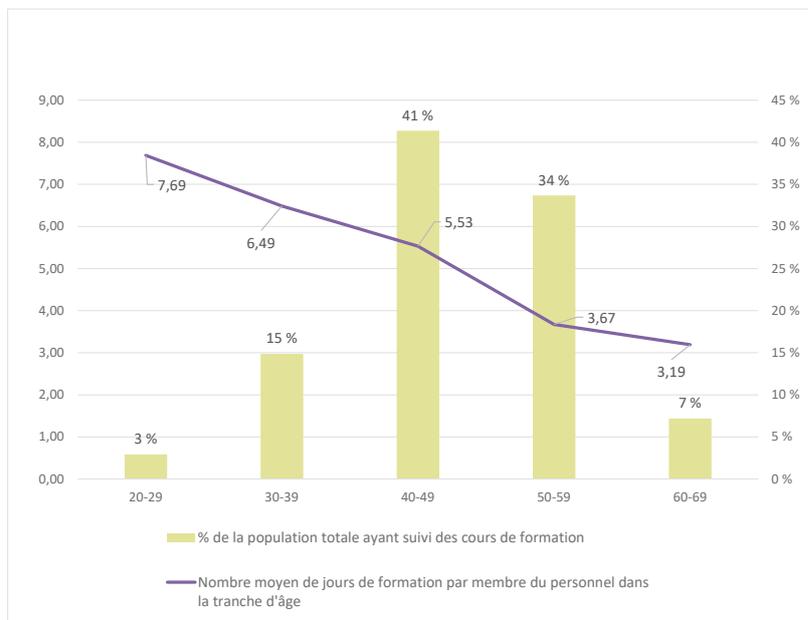
52 La [figure 13](#) présente la ventilation, par genre et par catégorie de personnel, des jours de formation suivis (hors cours de langues).

Figure 13 – Pourcentage de jours de formation suivis (hors cours de langues) en 2023, par genre et par catégorie de personnel



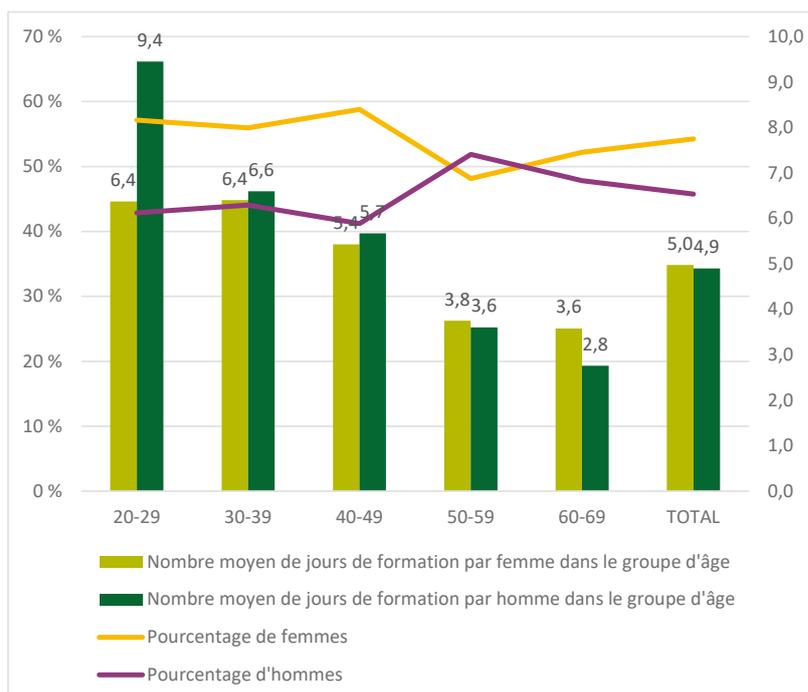
53 La *figure 14* présente la ventilation, par tranche d'âge, des jours de formation suivis, et le nombre moyen de jours de formation par agent dans chaque tranche d'âge.

Figure 14 – Nombre moyen de jours de formation par agent en 2023, par tranche d'âge



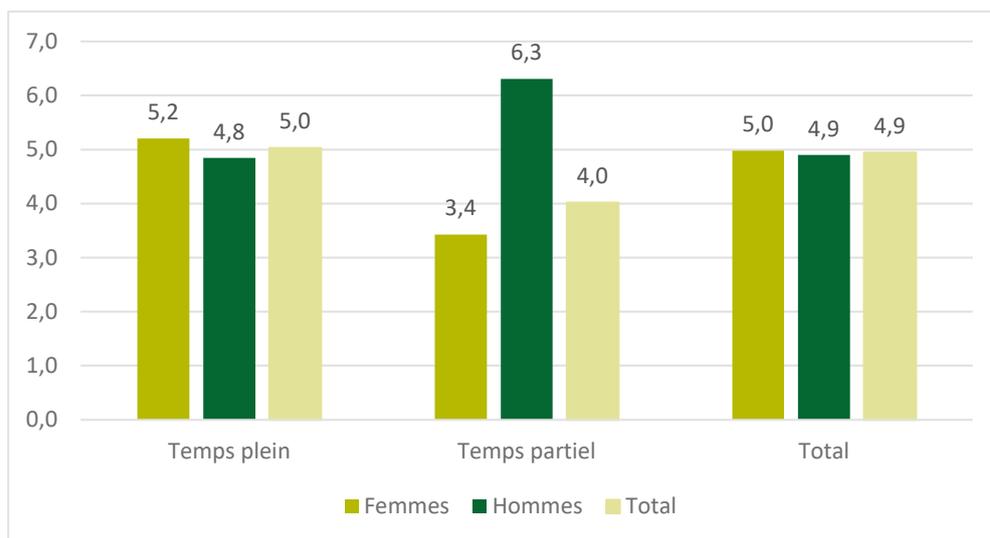
54 La *figure 15* présente le nombre moyen de jours de formation par genre et par tranche d'âge.

Figure 15 – Nombre moyen de jours de formation en 2023, par genre et par tranche d'âge



55 La [figure 16](#) présente le nombre moyen de jours de formation par genre et par régime de travail (temps plein et temps partiel).

Figure 16 – Nombre moyen de jours de formation en 2023, par genre et par régime de travail



56 En 2023, nous avons organisé à deux reprises notre formation standard sur l'éthique. Les agents nouvellement recrutés et les collègues nécessitant une remise à niveau y ont participé. Prévues en 2023, la formation sur l'éthique pour les Membres et une présentation sur l'intégrité à l'intention de l'ensemble du personnel ont été reportées à février 2024. Par ailleurs, nous avons organisé à quatre reprises l'atelier obligatoire pour le personnel d'encadrement sur la politique de lutte contre le harcèlement.

57 L'initiative d'apprentissage et de partage de connaissances «*My Luxembourg: time to find out more*» a été poursuivie en 2023, avec l'organisation de deux événements visant à permettre aux agents de la Cour de mieux connaître le Luxembourg. Il s'agissait de visites externes de sites intéressants, et non plus d'événements internes comme c'était le cas jusqu'ici.