

FR

Politique en matière de diversité et d'inclusion 2021-2025



COUR DES
COMPTES
EUROPÉENNE

Table des matières

I. Contexte	3
II. Comment définissons-nous la «diversité» et l'«inclusion»?	4
III. Comment appliquons-nous le principe de diversité et d'inclusion?	5
IV. Priorités pour 2021-2025	6
V. Objectifs et indicateurs en matière de diversité et d'inclusion pour la période 2021-2025	8

I. Contexte

La Cour des comptes européenne, qui est l'auditeur externe de l'Union européenne, est un **employeur appliquant une politique d'égalité des chances**. Le principe d'égalité des chances est consacré dans la législation sous-tendant le travail de l'UE, notamment dans l'article premier *quinquies* du statut des fonctionnaires, en vertu duquel toute discrimination est interdite quelle qu'en soit la raison (sexe, race, couleur, origines ethniques ou sociales, caractéristiques génétiques, langue, religion ou convictions, opinions politiques ou toute autre opinion, appartenance à une minorité nationale, fortune, naissance, handicap, âge, orientation sexuelle, etc.). Selon ce principe, il est également essentiel qu'il existe une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle.

L'engagement de la Cour en faveur de l'égalité des chances se retrouve également dans nos lignes directrices en matière d'éthique (décision n° 66-2011), qui établissent que: «Nous devons éviter toute forme de discrimination et contribuer à mettre en œuvre une politique d'égalité des chances pour l'ensemble du personnel. Les Membres et les managers veilleront à ce que l'ensemble des agents bénéficient du même traitement et des mêmes possibilités de développement professionnel.»

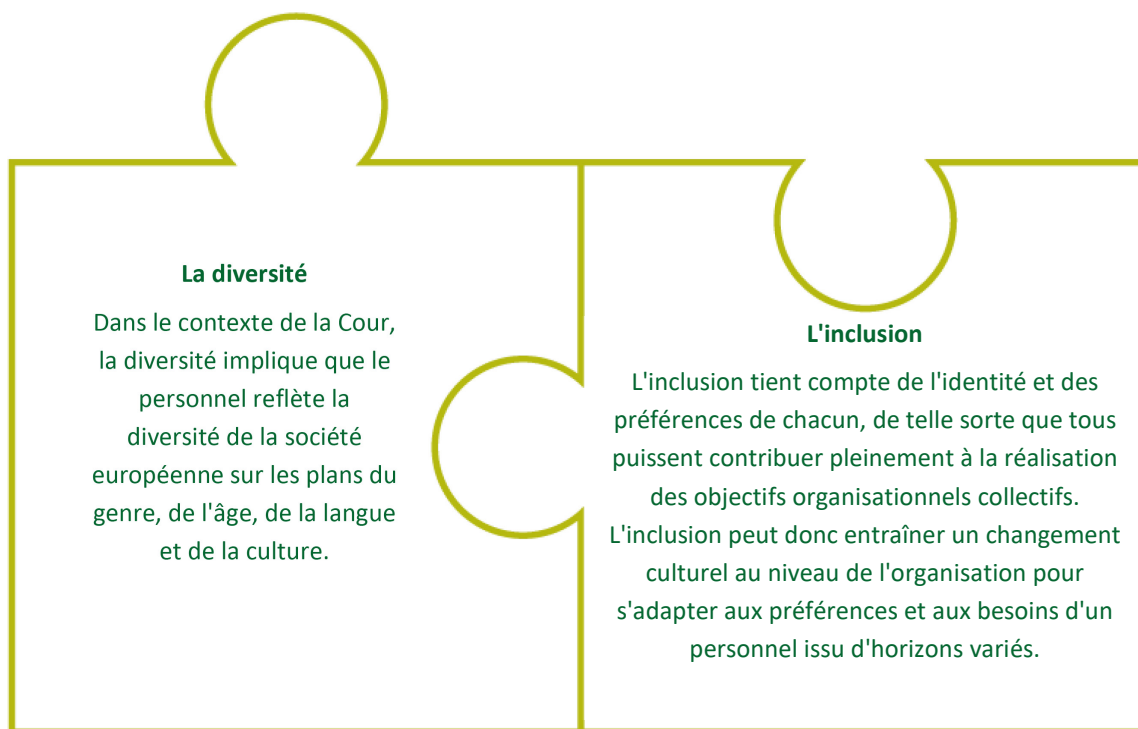
En plus de garantir l'égalité des chances à son personnel, la Cour s'est engagée à mettre en place une **politique en matière de diversité et d'inclusion**. L'objectif est de créer un environnement de travail diversifié et une culture inclusive où chacun se sent valorisé et peut exploiter tout son potentiel.

«Cette politique en matière de diversité et d'inclusion est un élément essentiel des objectifs stratégiques de la Cour pour la période 2021-2025. Elle s'appuie sur les résultats de plans d'action précédents pour ouvrir la voie à un lieu de travail plus diversifié, plus flexible, mais aussi plus juste, qui offre à chaque talent les meilleures possibilités pour s'épanouir. Les dirigeants jouent un rôle clé dans la réalisation de cette politique: grâce à notre engagement, nous pouvons servir d'exemple pour le reste de l'organisation. Par conséquent, il est de notre devoir de permettre à tous de constater les bénéfices d'une culture diversifiée et inclusive.»

Zacharias Koliass

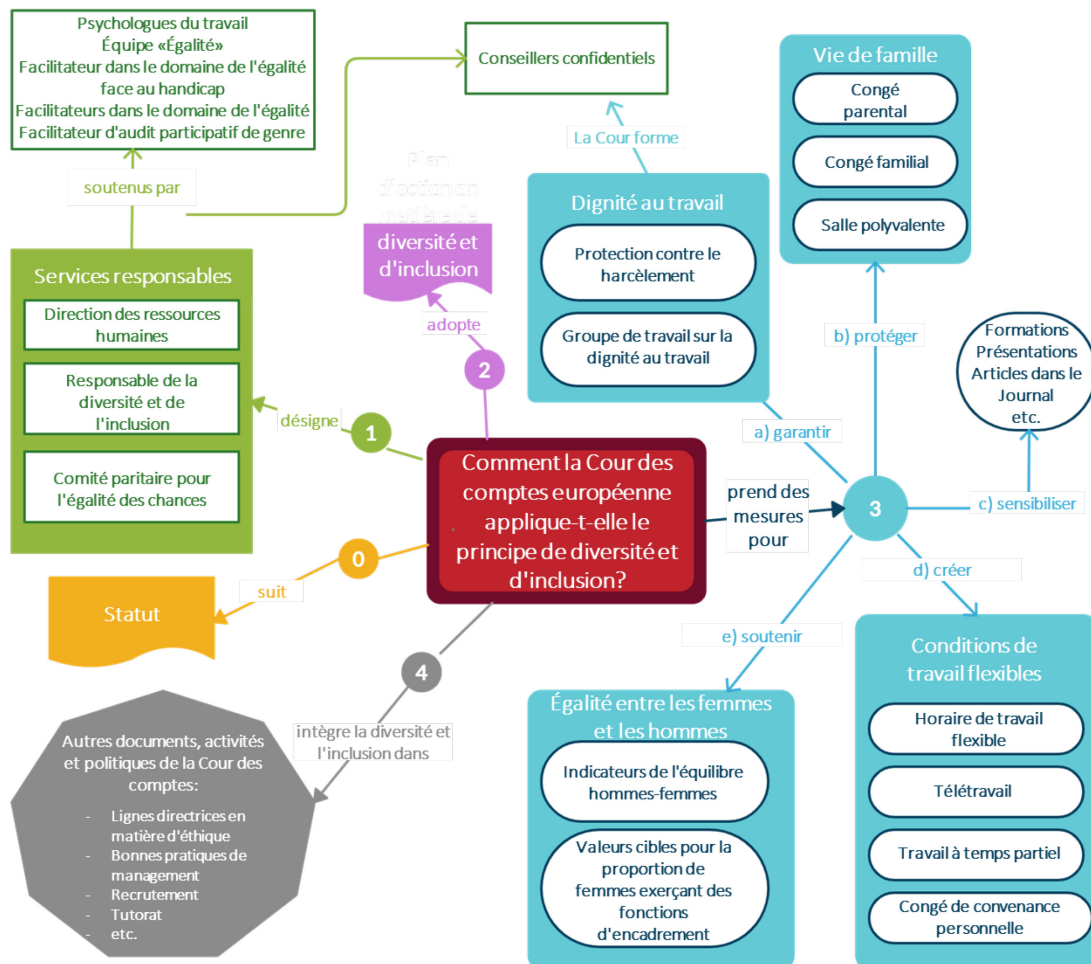
Secrétaire général, Cour des comptes européenne

II. Comment définissons-nous la «diversité» et l'«inclusion»?



Quand inclusion rime avec diversité: l'inclusion permet à nos collègues aux profils diversifiés d'être entièrement eux-mêmes au travail et de travailler au maximum de leurs capacités. Un lieu de travail inclusif reconnaît la nécessité de prendre en compte la situation particulière et les préoccupations spécifiques de **tous** les membres du personnel et vise en particulier à inclure les personnes dans des situations déterminées (comme les personnes en situation de handicap ou responsables d'une personne handicapée ainsi que les personnes LGBTQ+ et les agents plus âgés).

III. Comment appliquons-nous le principe de diversité et d'inclusion?



IV. Priorités pour 2021-2025

01 MOBILISER: Nous continuerons à mobiliser le personnel d'encadrement supérieur à l'aide de moyens connus et innovants. Nous proposerons également aux Membres de la Cour d'endosser le rôle d'«ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion». En tant qu'institution, la Cour s'engagera à atteindre des résultats concrets.

02 INFORMER ET ASSOCIER: Nous informerons régulièrement au sujet de problématiques liées à la diversité et à l'inclusion. Nous publierons des articles, organiserons des formations et inviterons des orateurs dans le but de sensibiliser et de changer les comportements. Nous organiserons des campagnes et des événements pour encourager les bonnes pratiques. La mise en œuvre d'actions en lien avec la diversité et l'inclusion associera plusieurs acteurs. Le responsable de la diversité et de l'inclusion et le comité paritaire pour l'égalité des chances collaboreront afin d'exploiter les précédents résultats et de faire changer les choses autant que nécessaire. Nous prévoyons également d'étendre cette collaboration aux groupes d'agents désireux de s'engager dans des actions liées à la diversité et à l'inclusion.

03 ATTIRER: Nous mettrons en place des mesures RH spécifiques afin de garantir l'égalité des chances pour tous les candidats à un poste. Nous coopérerons avec l'EPSO et d'autres acteurs pour diversifier le groupe de candidats éventuels. Nous recueillerons le retour d'information des candidats pour suivre nos progrès.

04 INTÉGRER: Nous suivrons les processus fondamentaux des ressources humaines (tels que la gestion de la performance, l'évaluation, la certification et la promotion) afin de s'assurer que tous les agents de la Cour bénéficient de chances de réussite égales dans leur carrière et leur vie professionnelle. Nous publierons les données RH dans un souci de transparence.

05 PROMOUVOIR: Nous encouragerons les managers à désigner des femmes pour les rôles de cheffe de mission ou fonctions équivalentes. Nous assurerons des formations et d'autres formes de soutien pour les femmes qualifiées afin de les motiver à postuler pour des fonctions de cheffe de mission.

06 S'ADAPTER: Nous continuerons de proposer des conditions de travail flexibles à notre personnel en adoptant des mesures particulières pour les agents en situation de vulnérabilité. Nous mettrons davantage l'accent sur le bien-être en cherchant le meilleur moyen d'aider le personnel à s'adapter à la réalité d'un monde post-COVID.

07 PERMETTRE: Nous sensibiliserons au handicap et fournirons une assistance accrue aux agents en situation de handicap ainsi que davantage d'orientations pour faciliter leur intégration au sein de la Cour. Nous améliorerons l'accessibilité des bâtiments de la Cour dans la mesure du possible.

08 PROTÉGER: Nous examinerons les forces et l'expérience que les agents plus âgés peuvent apporter et les défis auxquels ils font face afin d'évaluer comment répondre au mieux à leurs besoins. Nous lancerons des initiatives destinées à motiver les agents plus âgés et à les aider à transmettre leurs connaissances et leur expérience à la jeune génération.

09 ENCOURAGER: Nous encouragerons les femmes à briguer des emplois d'encadrement. Nous mesurerons régulièrement la proportion de femmes cheffes de mission et managers. Nous leur proposerons aussi des conseils spécifiques en matière de carrière et des formations au leadership. Nous examinerons les obstacles auxquels les femmes sont susceptibles de faire face au cours de leur carrière et nous envisagerons des mesures visant à contrebalancer leurs effets.

10 MESURER: Nous continuerons à observer les indicateurs clés de mesure des progrès en matière de diversité et d'inclusion et nous rendrons compte régulièrement des résultats obtenus dans ce domaine.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le plan d'action de la Cour en matière de diversité et d'inclusion pour la période 2021-2025.

V. Objectifs et indicateurs en matière de diversité et d'inclusion pour la période 2021-2025

Objectif n° 1. MOBILISER – Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein du personnel d'encadrement

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Nombre de managers répondant volontairement à une évaluation sur la diversité et l'inclusion	s.o. – nouveau	Dix managers par an
Nombre de formations obligatoires pour les managers sur les thèmes de la non-discrimination, de l'égalité des chances et des objectifs relatifs à la diversité et à l'inclusion	Une formation par an (proposée à plusieurs reprises)	Rester à ce niveau – au moins une formation par an

Objectif n° 2. INFORMER ET ASSOCIER – Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'ensemble du personnel

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Nombre de communications (communications au personnel, actualités de la Cour, articles, etc.) sur l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, et le bien-être	Une tous les 4 à 5 mois	Une communication par mois
Nombre de conférences, de formations, de webinaires et d'événements proposés par la Cour sur les thèmes de l'égalité des chances, de la dignité au travail, de la diversité et l'inclusion, et du bien-être	s.o. – nouvel indicateur	Six par an

Objectif n° 3. ATTIRER – Garantir l'égalité des chances et renforcer la diversité et l'inclusion lors du processus de recrutement

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Proportion de comités de sélection comprenant à la fois des femmes et des hommes	86 % en 2018 96 % en 2019 100 % en 2020	Rester à 100 %
Proportion d'avis de vacance révisés afin qu'ils attirent/encouragent une grande diversité de candidats de sexe et d'âge différents, en situation ou non de handicap, etc.	s.o. – nouvel indicateur	100 %

Objectif n° 4. INTÉGRER – Prendre en considération l'égalité des chances ainsi que la diversité et l'inclusion lors de la gestion de la performance, de l'évaluation, de la certification et de la promotion

Indicateur	Valeur de référence		Valeur cible
	Agents à temps partiel / en congé parental	Ensemble du personnel	
Taux de promotion des agents travaillant à temps partiel	33 % en 2018 45 % en 2019 49 % en 2020	43 % en 2018 48 % en 2019 48 % en 2020	Taux de promotion des agents travaillant à temps partiel
Taux de promotion des agents ayant pris un congé parental	43 % en 2018 50 % en 2019 49 % en 2020		45 % en 2019

Objectif n° 5. PROMOUVOIR – Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la sélection des chefs de mission

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Proportion de femmes assurant des fonctions de cheffe de mission	34 % en 2020	40 % avant fin 2027
Nombre de séances de discussion informelles au cours desquelles les cheffes de mission expérimentées peuvent partager leurs connaissances	s.o.	Deux par an

Objectif n° 6. ADAPTER – Renforcer la flexibilité au travail

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Proportion de salles de réunion hybrides	s.o. – nouveau	100 % d'ici 2025
Proportion de managers participant à des formations obligatoires sur la mise en place d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée	s.o. – nouveau	100 % d'ici 2025
Proportion de jours ouvrables éligibles au télétravail (hors traducteurs)	Maximum 40 % en 2020	50 % d'ici 2025

Objectif n° 7. PERMETTRE – Créer un environnement inclusif pour les agents en situation de handicap

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Nombre de séances ou d'événements sur le thème de l'égalité face au handicap	Un tous les trois ans	Un par an
Nombre de stagiaires en situation de handicap	s.o. – nouveau	Un par an

Objectif n° 8. PROTÉGER – Reconnaître, comprendre et prendre en charge le vieillissement du personnel de la Cour

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Nombre de séances d'échanges sociaux intergénérationnels	s.o. – nouveau	Deux par an
Nombre d'échanges entre les seniors actifs et les agents proches de la retraite	s.o. – nouveau	Un par an

Objectif n° 9. ENCOURAGER – Encourager les femmes à briguer des emplois d'encadrement

Indicateur	Valeur de référence	Valeur cible
Proportion de femmes occupant des emplois d'encadrement intermédiaire et supérieur (audit)	29 % en 2020	40 % avant fin 2027
Proportion de femmes occupant des emplois d'encadrement intermédiaire et supérieur (hors audit)	39 % en 2020	40 % avant fin 2027

Objectif n° 10. MESURER – Évaluer les progrès en matière de diversité et d'inclusion**Rapport sur les statistiques démographiques de la Cour au moyen, entre autres, des données suivantes:**

Tableau des effectifs de la Cour

Emplois ventilés par type de contrat

Équilibre hommes-femmes à la Cour (y compris par groupe de fonctions et au niveau de l'encadrement)

Ventilation des agents par nationalité et par type de contrat, y compris une ventilation par nationalité des managers et des assistants

Ventilation des agents par tranche d'âge

Ventilation des managers par âge et par genre

Ventilation des fonctionnaires et agents temporaires par grade

Nombre moyen de jours de formation par genre et par tranche d'âge

Nombre moyen de jours de formation par genre et par régime de travail

ECA-Diversity-and-Inclusion@eca.europa.eu



COUR DES
COMPTES
EUROPÉENNE



Office des publications
de l'Union européenne

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tél. +352 4398-1

Contact: eca.europa.eu/fr/Pages/ContactForm.aspx

Site web: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors