



Discours du Premier président, Pierre Moscovici

Remise du label « égalité » AFNOR

Lundi 17 juillet

Monsieur le Premier avocat général,
Mesdames les présidentes et messieurs les présidents,
Madame la référente égalité et diversité,
Mesdames et Messieurs,
Madame la directrice,
Monsieur le directeur général
Monsieur le directeur,

Je suis heureux de vous retrouver à l'occasion de la remise du label « égalité » aux juridictions financières par l'AFNOR. Cette labellisation est le fruit d'un travail de longue haleine, qui a nécessité l'investissement de toutes et tous.

La démarche de labellisation a été lancée dès 2018, avec la nomination d'une référente et la publication d'une charte égalité. En 2020, un diagnostic *Egalité* professionnelle et parcours de *carrière* a permis aux juridictions financières de réaliser un état des lieux de la situation et de préparer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ensuite, l'ambition JF2025, que j'ai initiée, a été une étape décisive, permettant de travailler autour de l'organisation des services, des questions d'attractivité et de prévention contre toutes les formes de discriminations.

L'action JF25 relative à l'égalité en témoigne ainsi que celle relative à l'objectif d'être un employeur responsable. Le plan actions égalité a été adopté par les instances en 2021. **À la suite, j'ai immédiatement donné l'objectif de réussir une démarche de labellisation pour 2023.**

Le recrutement d'une cheffe de projet dédiée, rattachée au Secrétariat général, a permis de mobiliser les équipes en vue de l'audit, qui a été réalisé la semaine du 30 janvier au 3 février 2023.

La visite d'évaluation ou audit réalisée par Mmes Merle et Laret-Bedel, (que je remercie, pour leur présence aujourd'hui) s'est conclue par un rapport favorable, validé par le bureau interne de certification d'AFNOR. La commission nationale de labellisation a attribué le label aux Juridictions financières.

Je souhaite donc remercier l'ensemble des personnels des juridictions financières pour leur implication dans ce processus : La secrétaire générale Mme Wirgin, la secrétaire générale

adjointe Mme Daam, avec le directeur des ressources humaines M. Biard et ses équipes qui ont travaillé sur les différents domaines du cahier des charges de la labellisation et, qui ont piloté le projet. Je remercie également nos deux référentes à la Cour des comptes : Mme Hamayon, actuellement présidente de la 6^{iem} chambre, référente en 2021 et 2022 puis Mme Faugère conseillère maître honoraire qui a lui a succédé en 2022,

C'est aussi le moment de remercier tous les personnels des cinq CRTC retenues pour présenter leur organisation lors de l'audit, particulièrement les présidentes et présidents: Mme RENET pour la CRC Bourgogne-Franche-Comté, Mme DAUSSAIN CHARPENTIER pour la CRC Centre-Val de Loire, M. ADVIELLE pour la CRC Hauts-de-France, M. SERRE pour la CRC Nouvelle-Aquitaine et M. BARBASTE pour la CRC Guadeloupe, Guyane et Martinique.

Ainsi que, bien sûr, leurs référentes et référents amenés à présenter et à contribuer à la mise en œuvre de notre politique égalité au sein de leur chambre, M. WERLE et Mme OLIYAR-KOMILKIW pour les hauts de France, Mme LHIOU-PERRIN pour la Bourgogne Franche Comté, Mmes BLEL ET DEGRIGNY pour le centre Val de Loire, Mme ROUX pour la Nouvelle Aquitaine, Mme DUBOST pour Antilles-Guyane.

Puis, celles et ceux, de tous les corps, qui ont accepté d'échanger lors de tables rondes, « management » d'une part et « non encadrants » d'autre part, au sein de la Cour comme en CRTC.

1. Le rapport vient reconnaître un engagement clair de la Cour des comptes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Il était indispensable que la Cour des comptes s'engage en ce sens.

D'abord bien sûr parce qu'elle se doit d'être exemplaire : il serait intolérable qu'une institution au service des citoyens ne s'attèle pas à lutter contre le manque de diversité et les inégalités entre les femmes et les hommes en son sein.

Ensuite, la promotion de l'égalité et de la diversité est une condition essentielle au développement d'un environnement de travail sain et fécond : les inégalités entre les femmes et les hommes sont forcément sources de souffrance sur le lieu de travail. L'émulation d'idées nouvelles, le débat—indispensables à l'exercice de nos missions—ne peuvent exister que dans un environnement mixte et respectueux.

Cet engagement est clair, gravé dans le marbre par le programme JF25. Il est partagé et incarné par l'ensemble des parties prenantes : procureur général, présidentes et présidents de chambres régionales des comptes, secrétariat général, direction des ressources humaines, organisations syndicales, Syndicat des Juridictions financières, association des magistrats de la Cour des comptes, ou l'association la Cour au féminin.

2. Le rapport souligne également la performance des juridictions financières dans les mesures prises pour formaliser cet engagement—c'est, je crois, une reconnaissance dont nous pouvons être fiers.

Les juridictions financières ont mis en place des ressources pérennes pour favoriser l'égalité et la diversité.

En matière de pilotage, une référente a été nommée dès 2018 et un comité de pilotage et du comité de suivi du plan égalité a été mis en place. La force de ces dispositifs est

incontestable, puisqu'ils sont désormais inscrits dans l'arrêté de fonctionnement des juridictions financières. C'est la garantie de la pérennité de la gouvernance.

En parallèle, des étapes concrètes ont été franchies pour faciliter la mise en œuvre des orientations stratégiques.

D'une part, des ressources *ad hoc* sont déployées avec un réseau de référentes et référents couvrant le territoire en CRC et CRTC, et les chambres de la cour. Une cheffe de projet labellisation a également été nommée. Plus spécifiquement, une campagne de sensibilisation sur les discriminations et la prévention du harcèlement et les violences sexuelles et sexistes a été mise en œuvre en novembre 2022, ainsi qu'une cartographie des dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles.

D'autre part, les processus RH ont été adaptés pour mieux intégrer les enjeux de diversité et d'égalité, s'agissant notamment du recrutement ou de l'entretien d'évaluation des personnels administratifs et techniques.

De ce point de vue, je tiens à saluer l'engagement de l'ensemble des juridictions financières, les CRTC ayant été forces d'initiatives.

Les dispositions prises par ces chambres régionales et territoriales des comptes sont trop nombreuses pour les citer toutes, mais je pense notamment à la CRC Centre-Val de Loire, qui a conclu des partenariats avec l'Insee et des écoles pour attirer des candidates, ou encore présenter les métiers des chambres régionales des comptes aux lycéennes. Je pense également à la CTC Antilles-Guyane, où des efforts ont été déployés pour l'organisation de sessions de formation en termes d'horaires auprès du personnel ultra marin.

Nous pouvons donc collectivement être fiers des progrès réalisés qui nous ont permis d'obtenir ce label, mais nous devons aussi garder à l'esprit qu'il ne constitue pas un blanc-seing mais, au contraire, un encouragement à en faire encore davantage pour l'égalité et la diversité dans nos murs

Le label sera accompagné de contrôles de suivi, qui constituent une invitation non seulement à maintenir les standards élevés que nous avons développés, mais aussi à en développer de nouveaux. N'oublions pas qu'à 4 ans de durée de vie, un renouvellement via un nouvel audit complet est obligatoire pour conserver le label et son affichage.

Ces prochaines étapes permettront aussi d'examiner plus spécifiquement les procédures RH des corps de magistrats, un exercice de ré-interrogation qui est toujours essentiel et utile.

Par ailleurs, le travail n'est pas achevé puisque nous poursuivons avec autant d'enthousiasme et de mobilisation le second objectif, l'obtention du label diversité. Pour l'obtention de ce label, nous poursuivrons avec la même exigence nos travaux et l'amélioration de la responsabilité managériale, l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap et l'articulation des temps de vie.

Vous l'aurez compris, cette labellisation est très importante à mes yeux et vise à faire reconnaître notre politique et nos actions en matière d'égalité professionnelle, mais ce sera également, et peut-être avant tout, la garantie de nous inscrire collectivement dans une démarche d'amélioration continue.

Je vous remercie.