

**Treizième session**

New York, 8 - 17 décembre 2014

**Rapport de la Cour sur la structure organisationnelle
(notamment position de la Cour sur les recommandations des consultants,
les modifications apportées à la stratégie d'enquête du Bureau du Procureur et
une mise à jour sur les mesures appliquées par le Greffier)***

1. Lors de sa dix-huitième session, le Comité du budget et des finances (« le Comité ») a recommandé que la Cour pénale internationale (« la Cour ») entreprenne une révision détaillée de sa structure organisationnelle, avec pour objectif la rationalisation des lignes hiérarchiques, l'identification d'opportunités de délégation de responsabilités et l'allègement des fonctions, processus et structures¹. La Cour a alors engagé un consultant externe, Pricewaterhouse Coopers (« PwC »), qui lui a soumis un rapport final² consolidant les recommandations sur l'analyse des organes de la Cour. En septembre 2013, le Comité a invité la Cour à lui adresser « un rapport de synthèse [...] qui expose clairement la position de l'ensemble des organes de la Cour quant aux recommandations figurant dans les rapports de la société de conseil »³. La Cour soumet par le présent document un rapport sur la position des organes de la Cour relativement aux recommandations de PwC.

2. Le projet du Greffe, *ReVision*, en cours, comprend une analyse exhaustive à la fois de la structure et des opérations de cet organe de la Cour. Sans chercher à prédire les résultats du projet, les modifications qui seront proposées seront susceptibles d'avoir des conséquences sur les liens entre les organes, sinon en termes de gouvernance, du moins en termes de prestation de services entre eux. Par conséquent, et en gardant à l'esprit le fait que les recommandations inter-organes formulées par PwC sur les questions de gouvernance se rapportaient à la situation de la Cour avant les derniers changements survenus dans la direction de l'institution plutôt qu'à la situation présente, la Cour propose de repousser les réflexions sur ces questions, telles que décrites dans le rapport de PwC. Il convient toutefois de noter que certains éléments des recommandations formulées (comme le besoin d'améliorer les prévisions stratégiques ou la gestion des performances) avaient déjà été identifiés comme des problèmes par la Cour, qui a soit planifié, soit mis en œuvre diverses mesures afin de les régler.

3. En ce qui concerne les recommandations spécifiques aux organes, la pratique des chambres en matière de souplesse à l'intérieur des sections ou entre elles dans l'utilisation des ressources du personnel a avancé significativement depuis que PwC a mené ses premières recherches en 2012. L'accent est maintenant clairement mis sur la souplesse de l'allocation des ressources en administrateurs, limitées, sur la base des besoins objectifs. Il y a eu une augmentation des « prêts » de personnel à court terme, que ce soit à temps plein

* Précédemment publié sous la cote CBF/22/10.

¹ ICC-ASP/11/20, volume II, partie B.1, paragraphe 29.

² Cour pénale internationale, *Consultancy on ICC Organizational Structure - Final report*, version 1.0, ref. 2013-1216/OV/lm/mp, du 6 septembre 2013 (le « rapport final »).

³ *Official Records of the Assembly of States Parties to the Rome Statute of the International Criminal Court, douzième session, La Haye, 20-28 novembre 2013* (ICC-ASP/12/20), volume II, partie B.2 (publié initialement sous la cote ICC-ASP/12/15), paragraphe 100.

ou à temps partiel, pour satisfaire aux besoins spécifiques de chambres ou sections. La Branche judiciaire procède sans cesse à des ajustements en matière de déploiement des effectifs à la suite d'une évaluation de la solution la plus efficace et appropriée. Les sections opèrent de plus en plus sous forme d'équipes, le vivier d'administrateurs P1/P2 constituant le noyau même de l'équipe tandis que les juristes assistant les juges appartiennent à des équipes s'occupant de plusieurs affaires. Quant à des perspectives de carrière plus souriantes pour les administrateurs travaillant dans les chambres, la Branche judiciaire continue d'examiner les moyens d'améliorer l'équilibre structurel et le déploiement de ses ressources en personnel dans la pratique.

4. Les avis de PwC relativement au Greffe sont liés à une analyse de l'organisation de cet organe, directement en lien avec l'objectif principal du projet *ReVision*. Les premiers débats sur le Plan d'action indiquent l'intention de couvrir toutes les recommandations de PwC et de proposer des solutions applicables aux fins de résoudre les problèmes identifiés. L'équipe chargée du projet *ReVision*, formée début janvier 2014, a commencé ses travaux en se concentrant sur l'élaboration d'un plan d'action détaillé et d'une stratégie de communication complète. Le Plan d'action inclut des objectifs, un champ d'application, des hypothèses, des travaux à livrer, une équipe chargée du projet et une structure de gouvernance, une méthodologie de projet ainsi qu'une description détaillée des phases et activités envisagées. La structure de gouvernance du projet implique la mise en place d'un comité qui se rencontrera pour la première fois au moment de la rédaction du rapport. Le Plan d'action approuvé par le Greffier sera débattu par le comité du projet. Après approbation, les parties prenantes au projet communiqueront entre elles.

5. En ce qui concerne la demande du Comité visant à ce que le Bureau du Procureur produise un rapport sur les changements effectués dans la stratégie en matière d'enquête⁴, cette nouvelle stratégie est au tout début de sa mise en œuvre. Les modifications structurelles recommandées par PwC ont toutes été appliquées - à savoir la réaffectation des responsabilités à la suite de l'arrivée du Procureur adjoint, le renforcement des poursuites avec la nomination d'un directeur de la Division des poursuites de rang D1, la révision du modèle d'équipe conjointe avec une direction des poursuites bien définie, et des éclaircissements sur le rôle d'ExCom.

6. Pour ce qui est de reconsidérer les niveaux d'effectif du Bureau du Procureur afin que ce dernier puisse remplir sa mission, cette recommandation est venue apporter une justification supplémentaire à la demande du Bureau visant à obtenir des ressources additionnelles pour le budget 2014 en raison de son nouveau plan stratégique. L'Assemblée des États Parties a accepté cette requête, et approuvé un budget en augmentation. Le recrutement d'employés ayant les qualifications et l'expérience requises est en cours. Un plan détaillé sur les embauches a ainsi été élaboré afin de faciliter les contacts, la sélection, les contrôles de sécurité et les offres d'emploi et de rendre le tout aussi efficace et rapide que possible. Le nouveau personnel est intégré dans les équipes conjointes renforcées assignées aux diverses affaires. Des sessions de formation spécialisée ont été planifiées afin de faciliter l'arrivée de ces personnes et la mise en œuvre de techniques nouvelles en matière d'enquêtes et de poursuites. Il y a aussi acquisition d'équipements et de logiciels spécifiques afin de permettre à l'Unité d'intervention scientifique de la Division des enquêtes de mener des enquêtes de médecine légale ainsi que des cyberenquêtes qui fourniront des éléments de preuve scientifiques pour les affaires. Toutes les étapes susmentionnées sont conformes aux lignes directrices et aux objectifs du nouveau plan stratégique présenté par le Bureau du Procureur au Comité ainsi qu'au Groupe de travail de La Haye. Toutefois, le processus en est encore à ses débuts et il faudra du temps avant que les résultats de la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie ne deviennent visibles.

⁴ ICC-ASP/12/15, paragraphe 71.