



Assemblée des États Parties

Distr. : générale
11 mai 2018

FRANÇAIS
Original : anglais

Dix-septième session

La Haye, 5-12 décembre 2018

Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines*

Résumé

1. L'objectif principal de la Cour concernant ses activités de gestion des ressources humaines en 2017 a été de continuer à assurer la continuité des opérations et de pourvoir les 117 postes permanents qui étaient vacants au 1^{er} janvier 2017. En attendant l'achèvement des derniers recrutements, de nombreux postes ont dû faire l'objet de remplacements dans le cadre des nouvelles modalités applicables aux contrats de courte durée. En 2017, 127 postes permanents ont été occupés et 66 départs ont eu lieu à la Cour. Le nombre des postes vacants a ainsi été réduit à 79 à la fin de 2017.
2. La Cour a également continué à consolider son système de gestion de la performance du personnel, afin de garantir son maintien au statut d'« organisation hautement performante ».
3. La Cour a mis en œuvre de façon satisfaisante les derniers éléments de son nouveau régime de rémunération en respectant les délais impartis par l'Assemblée des États Parties.
4. Les autres questions stratégiques abordées au cours de l'année dans le domaine des ressources humaines concernent la formation et le perfectionnement du personnel, la répartition géographique et la parité hommes-femmes ainsi que l'accueil des nouveaux arrivants. La Cour a également initié une procédure d'appel d'offres pour son régime d'assurance-maladie, accueilli ses premiers administrateurs auxiliaires et continué à automatiser ses procédures de gestion des ressources humaines. Elle a en outre réexaminé sa stratégie de gestion des ressources humaines au cours de l'année.
5. Le présent rapport, complété de ses annexes, aborde les thèmes suivants : 1) rapports standard ; 2) informations sur les principales activités de gestion des ressources humaines accomplies par la Cour durant la période examinée ; et 3) réponses à des demandes précises et/ou recommandations formulées par le Comité du budget et des finances.
6. Le présent rapport informe enfin le Comité des activités de gestion des ressources humaines prévues en 2018, notamment la finalisation de la stratégie de gestion des ressources humaines, l'élaboration d'un programme sur le personnel d'encadrement de la Cour, la recherche du bien-être du personnel, la poursuite de l'élaboration de politiques de ressources humaines et de cadres stratégiques, les projets d'automatisation, les programmes de formation et d'apprentissage efficaces et un examen de l'administration interne de la justice.

* Précédemment publié sous la cote CBF/30/9.

I. Introduction

1. Le présent rapport contient des informations sur les activités de gestion des ressources humaines de la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour »), accomplies en 2017 conformément aux objectifs stratégiques de la Cour, ainsi que des réponses aux questions et recommandations précises du Comité du budget et des finances (ci-après « le Comité ») et de l'Assemblée des États Parties (ci-après « l'Assemblée »). Il contient des informations actualisées sur les activités de recrutement ; les changements de politique et les modifications du régime des engagements ; les initiatives destinées à améliorer la répartition géographique et la parité hommes-femmes ; l'apprentissage et le perfectionnement du personnel ; la gestion des performances ; le Programme des administrateurs auxiliaires ; la réintroduction des Programmes financés des stages et des professionnels invités ; et le résultat de la procédure d'appel d'offres initiée par la Cour pour son assurance-maladie. Le rapport s'achève par une définition des priorités fixées pour 2018.

II. Priorités en 2017

2. En 2017, les instances dirigeantes, les administrateurs et la Section des ressources humaines ont continué, avec l'aide du personnel, à conduire des activités permettant de renforcer la gestion des ressources humaines à la Cour. Dans un contexte marqué par d'intenses activités de recrutement menées durant l'année, la Cour a continué de porter son attention sur des activités de gestion des ressources humaines essentielles, notamment le recrutement de compétences variées et talentueuses, le perfectionnement du personnel, l'appui à la gestion efficace des ressources humaines et la recherche du bien-être du personnel. Les domaines prioritaires concernant les ressources humaines en 2017 ont précisément consisté à :

- a) Assurer les recrutements en temps utile en 2017 ;
- b) Mettre en œuvre les derniers éléments du nouveau régime commun des Nations Unies ;
- c) Réexaminer la stratégie de gestion des ressources humaines de la Cour ;
- d) Continuer à élaborer des politiques et des cadres relatifs aux ressources humaines ;
- e) Finaliser la procédure d'appels d'offres sur le régime d'assurance-maladie de la Cour ;
- f) Continuer à consolider le système de gestion de la performance du personnel de la Cour ;
- g) Poursuivre les initiatives qui renforcent la répartition géographique et la parité hommes-femmes ;
- h) Mettre en œuvre les prochaines étapes du programme d'accueil révisé des nouveaux arrivants ;
- i) Poursuivre les projets d'automatisation (par ex. renouvellement des ressources humaines, automatisation des flux de travail et APE) ;
- j) Assurer des programmes de formation et d'apprentissage efficaces pour le personnel ;
- k) Accueillir les premiers administrateurs auxiliaires ;
- l) Mener des activités améliorant le bien-être du personnel ;
- m) Procéder, avec le Bureau juridique du Greffe, à une révision de l'administration interne de la justice, proposer des mesures pour renforcer l'usage de procédures informelles de règlement des différends et désigner un médiateur.

3. La plupart des priorités fixées pour l'année ont été prises en considération, et d'autres priorités ont été ajoutées au fil des mois. D'importantes activités de recrutement

ont été conduites, afin de pourvoir les postes vacants et de ramener les taux d'effectifs aux niveaux requis, en tenant compte du principe de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Plusieurs autres activités de gestion des ressources humaines ont également été accomplies, afin d'appuyer la réalisation des objectifs stratégiques de la Cour, en déployant notamment d'importants efforts pour consolider le système de gestion de la performance du personnel de la Cour.

4. En raison du taux élevé de vacance de poste et de la lourde charge de travail, certaines priorités de 2017, telles que plusieurs politiques relatives aux ressources humaines et le réexamen de l'administration interne de la justice, ont été reportées à 2018.

III. Observations, recommandations et demandes précédemment formulées par le Comité et l'Assemblée

5. En 2017, la Cour a fait suite à plusieurs demandes et recommandations du Comité et de l'Assemblée relatives à la gestion des ressources humaines. Ces demandes et recommandations seront examinées dans les sections pertinentes du présent rapport. Un aperçu incluant des références est présenté à l'annexe I.

IV. Rapport d'activité pour 2017

A. Recrutement et effectifs

6. Le recrutement de personnels divers et de la plus haute qualité continue d'être prioritaire pour la Cour. En 2017, d'importants efforts ont été déployés pour pourvoir les postes vacants et assurer la représentation géographique et la parité hommes-femmes. De nombreux recrutements ont été finalisés, afin de pourvoir les postes vacants et de ramener les taux d'effectifs aux niveaux requis par la Cour pour s'acquitter efficacement de ses fonctions. Au sujet de la représentation géographique, le pourcentage du personnel¹ provenant de pays sous-représentés ou représentés équitablement a augmenté de 18 % au 31 janvier 2017 à 28 % au 31 décembre 2017.

1. Résultats des recrutements concernant des postes permanents

7. En 2017, la Cour a pourvu au total 197 postes approuvés : 127 postes permanents et 70 postes temporaires. Ces 127 postes permanents ont inclus 72 postes pourvus par des candidats externes (57 %), 32 postes pourvus par des personnels occupant un poste temporaire (25 %) et 23 postes pourvus par des personnels occupant un poste permanent (18 %) (appelés au tableau 2 « nominations internes »). Au cours de l'année, la Cour a organisé 985 tests écrits et 1 114 entretiens.

8. Au 31 décembre 2017, la Cour employait 888 fonctionnaires à des postes permanents à durée déterminée et 139 fonctionnaires à des postes temporaires à durée déterminée. Des engagements de courte durée ont également été effectués pour remplacer des fonctionnaires en congé spécial sans solde ou en congé maternité, et occuper ponctuellement des postes vacants en attente d'un recrutement. Au total, 66 fonctionnaires occupant un poste permanent ont quitté la Cour en 2017, incluant six fonctionnaires partis à la retraite ou n'ayant pas eu leur contrat renouvelé. Ce chiffre représente un taux de rotation de 8 % pour l'année.

9. Les tableaux 1 et 2 ci-dessous résument la situation des effectifs, des résultats des recrutements, des nominations, des placements en interne et des rotations concernant les postes permanents de la Cour, par Grand Programme, au 31 décembre 2017.

¹ Postes permanents professionnels.

Tableau 1 : Situation des effectifs au 31 décembre 2017²

	<i>Postes budgétisés</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Postes en cours Taux de de recrutement/ vacance (moyen)</i>	<i>Nouveaux arrivants</i>	<i>Départs (2017)³</i>	<i>Départs (%)</i>	<i>Parité hommes- femmes (femmes)</i>
Cour	967	888	9,82 %	59	66	7,63 %	46 %
Branche judiciaire	52	49	7,69 %	2	4	8,52 %	63 %
Bureau du Procureur	315	299	6,35 %	12	21	7,13 %	53 %
Greffe	573	519	11,34 %	41	38	7,55 %	41 %

Tableau 2 : Nominations et départs en 2017 à la Cour

	<i>Nominations externes⁴</i>	<i>Nominations internes (dans le cadre d'un GP)</i>	<i>Mouvements entre GP</i>	<i>Démissions</i>	<i>Mouvements vers des postes temporaires</i>	<i>Postes non renouvelés/ licenciements/ retraites</i>	<i>Augmentation nette</i>
	(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(= 1+2+3+4+5)
Branche judiciaire	9		-1	-3	-1		4
Grand Programme I							
Bureau du Procureur	33	3		-9	-12		12
Grand Programme II							
Greffe	57	18		-30	-4	-4	19
Grand Programme III							
Secrétariat de l'AEP	4	1					4
Grand Programme IV							
Secrétariat du FPV						-2	-2
Grand Programme VI							
Mécanisme de contrôle indépendant	1	1	+1	-1			1
Grand Programme VII.5							
Bureau de l'audit interne							0
Grand Programme VII.6							
Total Cour	104	23	0	-43	-17	-6	38

10. Les statistiques ci-dessus excluent les 73 postes approuvés, qui sont des postes temporaires convertis en postes permanents, du fait qu'ils n'ont généré aucune activité de recrutement.

11. La Cour a pour priorité d'améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes au plus haut niveau. Elle a déployé d'importants efforts pour attirer des candidats provenant d'États Parties sous-représentés en 2017, en conduisant notamment des activités de sensibilisation, en recherchant des candidats et en les invitant à présenter une candidature. La Cour a pris acte de l'augmentation des candidatures émanant de ressortissants du Brésil, l'un des États Parties les plus sous-représentés, après avoir reçu 703 candidatures en 2017, contre seulement 439 candidatures en 2016. Cette augmentation est sans égal parmi les autres pays fortement sous-représentés.

² Les chiffres excluent trois postes budgétisés de fonctionnaires élus (deux au Bureau du Procureur et un au Greffe).

³ Chiffres cumulés pour 2017.

⁴ Le présent rapport ne concernant que les postes permanents, les « nominations externes » incluent 32 fonctionnaires passés de postes temporaires à des postes permanents dans le cadre d'une procédure de recrutement concurrentielle.

12. Dans le cadre des procédures de recrutement, les jurys de sélection ont porté une attention particulière à cette priorité en 2017, et le pourcentage des personnels⁵ provenant de pays sous-représentés ou représentés équitablement a augmenté de 18 % au 31 janvier 2017 à 28 % au 31 décembre 2017.

2. Taux de vacance

13. Le taux de vacance mensuel de la Cour a baissé de 12 % en janvier 2017 à 8 % au 31 décembre 2017. Au Greffe, ce taux a baissé de 13 % en janvier 2017 à 9 % au 31 décembre 2017.

14. La Cour a pour ambition d'harmoniser à l'avenir le taux de vacance prévisionnel⁶ avec le taux de rotation, afin d'établir un juste équilibre entre le taux de vacance prévu dans le budget de la Cour et le nombre réel de postes permanents vacants – celui qui prévaut dans la réalité suite aux démissions et départs des personnels. L'objectif d'un fonctionnement à pleine capacité, dans lequel les postes ne seraient vacants qu'en raison des rotations, et pourraient faire l'objet de remplacements sous la forme d'engagements de courte durée, lorsque cela est nécessaire, permettra de s'assurer que les personnels de l'organisation ne sont pas mis à trop rude épreuve.

15. La Cour est déterminée à réaliser ses objectifs dans les délais impartis, comme elle l'a toujours fait jusqu'à présent, grâce à l'engagement de ses personnels. Si la Cour devait toutefois continuer ses activités selon un taux de vacance de 10%, les prestations et les produits devraient être examinés, afin de s'assurer que la charge de travail du personnel de la Cour reste raisonnable et réaliste.

3. Représentation géographique

16. La diversité des personnels reste une priorité stratégique de la Cour. Cette dernière continue de s'efforcer d'accroître le nombre des membres du personnel provenant d'États Parties non représentés ou sous-représentés aux postes d'administrateurs ou de rang supérieur, en respectant l'obligation qui lui est faite par le Statut de Rome de recruter des personnes en fonction de leur mérite, ainsi que les droits des personnels en poste.

17. La Cour a pris acte de la recommandation formulée par le Comité, selon laquelle elle doit poursuivre ses efforts axés sur l'amélioration de la situation de la répartition géographique, et rendre compte, à sa trentième session en avril 2018, dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines, des mesures prises à cet égard, notamment des campagnes de sensibilisation⁷. La Cour a également relevé la demande qui lui a été faite de continuer à analyser le déséquilibre persistant entre la répartition géographique du personnel et les points-repère, et de contrôler les fourchettes par pays⁸.

18. En 2017, la Cour a poursuivi ses efforts axés sur l'amélioration de la représentation géographique en prenant les mesures suivantes :

- a) La publication des avis de vacance de poste a été élargie afin d'inclure plusieurs réseaux sociaux et plateformes numériques, en ce qui concerne les postes de fonctionnaires internationaux ;
- b) Les avis de vacance de poste sont publiés dans les deux langues de travail de la Cour ;
- c) Le personnel de la Section des ressources humaines participe de droit à toutes les procédures de recrutement ;
- d) Le Comité d'évaluation des sélections a été rétabli afin de superviser tous les recrutements ;

⁵ Postes d'administrateurs permanents.

⁶ Le taux de vacance appliqué dans la présentation du budget du personnel de la Cour.

⁷ *Documents officiels de l'Assemblée des États Parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale, seizième session, New York, 4-14 décembre 2017* (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.1, par. 102.

⁸ *Documents officiels... seizième session... 2017* (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.2, par. 169.

e) La diversité géographique est respectée dans tous les comités de recrutement ;

f) Des informations actualisées sur la représentation géographique sont transmises à tous les comités de recrutement ;

g) La représentation géographique est prise en considération à la phase de présélection et lorsque la décision est prise sur la sélection finale du candidat ;

h) La représentation géographique est prise en considération pour tous les recrutements.

19. Outre les mesures existantes, de nouvelles initiatives de sensibilisation ont été entreprises. Une série de vidéos sur l'emploi à la Cour a été diffusée et la Cour a tenu pour la première fois deux sessions sur Facebook Live. Ces sessions ont porté sur le recrutement et les Programmes de stages et de professionnels invités, et encouragé les ressortissants des États Parties sous-représentés à présenter une candidature. Elles ont été visionnées par environ 21 000 personnes et partagées 222 fois.

20. La Cour a également pris acte des préoccupations exprimées par le Comité et l'Assemblée, en ce qui concerne le nombre important de fonctionnaires ressortissants d'États non parties au Statut de Rome, et la recommandation formulée pour que cette question soit résolue dans un délai raisonnable, et que des informations actualisées à ce sujet soient présentées au Comité et à l'Assemblée dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines⁹.

21. Actuellement, 11,4 % des personnels de la Cour sont des ressortissants d'États non parties, ce qui représente une légère hausse de 10,3 % par rapport à 2016. Suite à la demande formulée par le Comité, la Cour est déterminée à réduire ce nombre, en rappelant toutefois que les candidats d'États non parties peuvent être pris en considération et recrutés, afin de sécuriser les meilleures compétences, comme l'a également rappelé l'Assemblée¹⁰.

22. Un rapport intermédiaire est inclus à l'annexe III. Il présente les résultats des efforts poursuivis par la Cour pour combler les lacunes en matière d'équilibre géographique.

4. Parité hommes-femmes

23. Comme indiqué au tableau 4 ci-dessous, la représentation des femmes¹¹ a augmenté à 49 % à la Cour, ce qui représente une amélioration de 46 % par rapport à 2016.

24. L'inégalité hommes-femmes continue de prévaloir aux postes de directeurs et, dans une moindre mesure, aux postes de rangs P-4 et P-5. La Cour prend acte des préoccupations exprimées par le Comité, au sujet de l'écart constaté entre les hommes et les femmes des postes d'administrateurs de rang supérieur qui reste important, ainsi que de sa recommandation formulée à l'intention de la Cour, afin qu'elle accorde la priorité à la réduction de cet écart et poursuive ses efforts dans ce domaine¹².

25. La faible rotation des postes de haut niveau (seule une personne d'un poste P-5 et deux personnes de postes P-4 ont quitté la Cour en 2017) oblige la Cour à déployer dans le long terme des efforts pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes à ce niveau. La Cour accordera la priorité à la réduction de cet écart dans le cadre des futurs postes des instances dirigeantes.

26. Outre la représentation géographique, la Cour veille à assurer la parité hommes-femmes dans ses procédures de recrutement ordinaires, au niveau des jurys de sélection, pour toutes les nominations, et prend en considération l'égalité hommes-femmes aux différentes étapes des procédures de recrutement. La Cour recherchera des candidates potentielles sur LinkedIn, et les encouragera à présenter une candidature. Elle poursuivra également ses efforts pour atteindre la parité parmi les candidates présélectionnées, et fera tout son possible pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes.

⁹ Documents officiels... seizième session... 2017 (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.1, par. 98.

¹⁰ Documents officiels... seizième session... 2017 (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.2, par. 168.

¹¹ Postes permanents, postes d'administrateurs et postes de rang supérieur.

¹² Documents officiels... seizième session... 2017 (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.1, par. 101.

Tableau 3 : Parité hommes-femmes (total des postes d'administrateurs permanents par rang et par situation au 31 décembre 2017)

Rang	F	M	Total	F (%)	M (%)	2016 F (%)
D-1	1	8	9	11 %	89 %	11 %
P-5	14	30	44	32 %	68 %	35 %
P-4	31	52	83	37 %	63 %	35 %
P-3	75	91	166	45 %	55 %	43 %
P-2	99	62	161	61 %	39 %	57 %
P-1	25	10	35	71 %	29 %	71 %
Total	245	253	498	49 %	51 %	46 %

5. Conversions de postes

27. En 2017, 79 postes ont été convertis, dont 68 ont été pris en compte¹³ pour les objectifs en matière de répartition géographique et 79, pour la parité hommes-femmes. L'annexe II présente une vue d'ensemble des postes convertis en 2017, ainsi que les conséquences des conversions sur la parité hommes-femmes et sur la répartition géographique.

28. La Cour souhaite rappeler, comme les années précédentes, les principes de base qui régissent les conversions (soit le changement de source de financement) des postes temporaires en postes permanents :

a) Les conversions ne concernent pas les titulaires mais *les postes*. Les demandes de conversion sont faites lorsque la Cour estime qu'en se fondant sur ses besoins opérationnels, la fonction s'inscrit dans les activités ordinaires et continues de la Cour à plus long terme ;

b) Les membres du personnel des postes permanents et temporaires sont *engagés pour une durée déterminée* et possèdent ainsi le même statut juridique et contractuel, la seule différence entre eux concernant la durée de leur contrat. On ne peut attendre de renouvellement de contrat indépendamment de la source de financement, et tant les postes permanents que les postes temporaires peuvent être supprimés si les besoins opérationnels cessent¹⁴ ;

c) Les conversions n'induisent pas de coûts supplémentaires, du fait que les membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée, indépendamment de la source de financement, possèdent les mêmes droits, et ne bénéficient donc pas de droits supplémentaires en occupant un poste permanent. Les conversions entraînent des économies budgétaires pour la Cour, du fait que le taux de vacance n'est appliqué qu'aux postes permanents ;

d) Lorsqu'un poste est converti en un poste permanent sur la base d'une évaluation des besoins opérationnels, une décision est prise concernant son titulaire. Si le poste temporaire est occupé par un fonctionnaire titulaire d'un contrat à durée déterminée, dont le bilan fait état de bons résultats, ce fonctionnaire sera bénéficiaire du poste converti ;

e) Pour les titulaires de postes, la conversion n'entraîne aucun changement, ni dans le statut contractuel, ni dans les droits ; le seul changement réel concerne la durée du contrat, qui, en soi, peut se révéler une motivation importante.

29. La Cour a pris acte de la recommandation formulée par le Comité, selon laquelle elle doit prendre en considération la représentation géographique et la parité hommes-femmes lors de l'élaboration de ses recommandations relatives aux propositions de conversions des

¹³ Les postes linguistiques et ceux des services généraux sont exclus des objectifs de la représentation géographique.

¹⁴ Un exemple récent est fourni par la baisse des activités du Bureau extérieur au Kenya, qui a conduit à la suppression de postes.

postes temporaires¹⁵. En dépit des efforts qu'elle déploie pour améliorer la répartition géographique, la Cour ne saurait mettre fin à un contrat suite au changement de la source de financement, au motif que le fonctionnaire n'aurait pas la nationalité désirée. Cette décision irait à l'encontre du droit du travail et de ses principes. La Cour ne saurait donc convertir uniquement des postes occupés par des fonctionnaires d'États sous-représentés ou non représentés.

30. Afin de s'assurer que les conversions n'affectent pas défavorablement l'équilibre de la répartition géographique, la stratégie de la Cour consiste à suivre des procédures de recrutement identiques pour tous les postes à durée déterminée, indépendamment de leur source de financement. La répartition géographique et la parité hommes-femmes sont ainsi prises en considération au moment du recrutement, de manière à garantir une juste diversité entre les personnels temporaires et les personnels permanents.

B. Politiques

31. En 2017, la Cour a adopté plusieurs politiques, notamment sur les salaires et les indemnités des membres du personnel, conformément aux changements approuvés par l'Assemblée et aux normes du régime commun des Nations Unies. Les instructions administratives publiées ou actualisées en 2017 sont les suivantes :

- a) Repos et récupération ;
- b) Statut et indemnités des personnes à charge – version révisée ;
- c) Mesures transitoires pour la mise en œuvre du nouveau régime de rémunération – version révisée ;
- d) Publication du Règlement du personnel provisoire amendé – version révisée ;
- e) Programme de stages ; et
- f) Programme des professionnels invités.

32. La nouvelle priorité donnée aux autres tâches de gestion des ressources humaines a impliqué de reprogrammer d'importantes politiques relatives à la gestion des ressources humaines, et de fixer de nouvelles échéances pour les consultations et la publication les concernant.

1. Examen du régime de rémunération

33. En 2017, la Cour a fini de mettre en œuvre la majorité des changements apportés par le nouveau régime de rémunération au statut des membres du personnel de la catégorie des administrateurs et des rangs supérieurs. Comme l'a noté l'Assemblée à sa seizième session¹⁶, les amendements apportés au Règlement du personnel sur l'indemnité pour frais d'études et l'indemnité spéciale pour frais d'études seront promulgués ultérieurement, lorsque le Secrétariat des Nations Unies aura officiellement promulgué son instruction administrative à leur sujet.

34. Les amendements proposés pour le Règlement du personnel, et les deux nouvelles instructions administratives sur i) l'indemnité pour frais d'études et avantages connexes et ii) l'indemnité spéciale et avantages connexes applicables aux enfants handicapés, ont fait l'objet de consultations internes, notamment avec tous les organes de la Cour et les représentants du Conseil du Syndicat du personnel. La Cour veillera à ce que les droits acquis des membres du personnel actuels soient respectés.

35. Des ateliers complémentaires et des séances d'information similaires à ceux tenus en 2017 après l'entrée en vigueur des premiers changements apportés par le nouveau régime de rémunération, seront organisés au premier semestre de 2018, afin d'informer les membres du personnel de ces changements, étant donné qu'ils ont été extrêmement utiles et bénéfiques pour les personnels et la Cour.

¹⁵ Documents officiels ... quatorzième session ... 2015 (ICC-ASP/14/20), volume II, partie B.1, par. 84.

¹⁶ ICC-ASP/16/Res.1, p. 7.

36. La Cour soumettra à l'Assemblée à sa dix-septième session le texte complet du Règlement du personnel provisoire révisé relatif à l'indemnité pour frais d'études, à l'indemnité spéciale pour frais d'études et aux avantages connexes, conformément à la règle 12.2 du Règlement du personnel.

2. Autres politiques relatives aux ressources humaines

37. En raison de la lourde charge de travail de la Section des ressources humaines, les échéances relatives aux autres politiques de gestion des ressources humaines ont été revues en 2017, en ce qui concerne l'assurance-maladie après la cessation de service, le reclassement des postes et les indemnités de fonctions. Suite aux recommandations d'audit, la Section réexaminera également les politiques relatives à l'emploi des personnels titulaires de contrats de courte durée, notamment le personnel linguistique. L'importance des consultations relatives à ces politiques, et celle de leur promulgation, continuent d'être essentielles et la Section s'efforcera de leur donner un degré de priorité élevé au cours de l'année 2018.

3. Reclassement des postes

38. À sa seizième session, l'Assemblée a prié la Cour d'examiner la politique de reclassement globalement, à l'échelle de la Cour, et de présenter un rapport sur les résultats de cet examen au Comité à sa trentième session, et à l'Assemblée à sa dix-septième session. Le Comité a également recommandé à l'Assemblée de n'approuver aucune demande de reclassement avant le terme de cet examen¹⁷.

39. Afin d'assurer la souplesse des personnels pour lesquels les affectations de ressources humaines répondant à des besoins opérationnels sont évaluées et optimisées de manière continue, la Cour doit avoir la possibilité de redéfinir les axes de travail et de réattribuer les fonctions lorsque cela est nécessaire. Le reclassement est un outil important de l'efficacité de la gestion des ressources humaines et la Cour relève avec inquiétude la récente décision de ne pas approuver sa demande de reclassement. La Cour comprend toutefois les préoccupations motivant la décision de l'Assemblée, en prend acte, et s'efforcera de les apaiser.

40. En ce qui concerne la gestion des rangs des postes, la Cour suit les normes du régime commun des Nations Unies applicables au classement des postes, en fonction de la nature des tâches et des responsabilités, comme le demande la règle 2.1 du Règlement du personnel, et conformément aux principes fixés par l'Assemblée, comme le demande la règle 102.1-b) du Règlement du personnel. La procédure actuellement suivie pour évaluer les demandes de reclassement de postes à un rang supérieur ou inférieur respecte ainsi les recommandations précédemment formulées par le Comité. Ces recommandations demandaient que tout reclassement de poste à un rang supérieur fasse l'objet d'une procédure de recrutement concurrentielle, et que l'approbation de l'Assemblée soit demandée pour tous les reclassements, à l'exception des postes de la catégorie des services généraux « autre classe » ou de classe inférieure. Les demandes de reclassement font actuellement l'objet d'un examen global de la part de la Commission consultative des reclassements qui, après avoir approuvé la demande, recommande aux dirigeants des organes de la Cour de demander à un expert externe de déterminer le niveau de classement du poste, avant de le soumettre à l'Assemblée pour approbation.

41. La Section des ressources humaines a soumis une instruction administrative sur le classement et le reclassement des postes, aux fins de consultations entre les organes, en présentant les principes précédemment mentionnés et en détaillant la procédure complète et la mise en œuvre, notamment la possibilité de faire appel de toute décision prise à cet égard. La Cour soumettra au Comité à sa trentième session le texte présentant les principes et les procédures révisées du classement et du reclassement des postes, afin qu'ils s'appliquent à l'ensemble de la Cour. La Cour soumettra à l'Assemblée à sa dix-septième session le texte complet de l'instruction administrative promulguée à cet égard.

¹⁷ ICC-ASP/16/Res.1, p. 7 et 8.

42. Compte tenu de ce qui précède, la Cour espère que le Comité réexaminera les demandes de reclassement soumises en 2017. Plusieurs de ces demandes sont dues à la redéfinition des fonctions requise par la nécessité de s'acquitter des activités essentielles de manière compétente. Étant donné que le personnel a assumé les fonctions des postes reclassés, le principe « à travail égal, salaire égal » devrait être respecté, d'autant plus que tout rejet de reclassement pose des risques légaux en ouvrant la possibilité de différends de la part du personnel.

43. Aucune nouvelle demande de reclassement ne sera soumise avant la promulgation de l'instruction administrative sur les (re)classements.

4. Indemnités de fonctions

44. En vertu de la règle 103.11 du Règlement du personnel et conformément aux normes du régime commun des Nations Unies, la Cour verse des indemnités de fonctions aux fonctionnaires exerçant des fonctions de rang supérieur temporairement. Les règles applicables font actuellement l'objet d'une directive et la Cour prépare une nouvelle instruction administrative sur les principes régissant l'octroi des indemnités de fonctions.

45. En 2017, les tâches de courte durée effectuées par des personnels internes titulaires d'un contrat à durée déterminée ont augmenté. Lorsque cette situation a cours, le membre du personnel sélectionné est ordinairement affecté au nouveau poste et bénéficiaire d'indemnités de fonctions s'il y a lieu. Dans ces cas précis, les membres du personnel ont parfois intérêt à suivre une procédure de sélection plus simple, ce qui renforce la souplesse de la Cour et sa capacité à affecter des ressources existantes en fonction des besoins opérationnels.

46. La nouvelle instruction administrative relative aux indemnités de fonctions présentera également la procédure à suivre pour annoncer une manifestation d'intérêt lorsqu'un poste est vacant, ou temporairement vacant, pour une période minimale de trois mois.

5. Emplois de courte durée incluant le personnel linguistique

47. En 2017, le Bureau de l'audit interne a effectué un audit sur les emplois de courte durée et les personnels temporaires à la Section des services linguistiques. L'audit a conclu, au sujet des emplois de courte durée, qu'une procédure d'examen devrait s'ouvrir au regard de l'instruction administrative relative à ces emplois, afin d'améliorer cette modalité. L'audit a également conclu, au sujet des personnels temporaires de la Section des services linguistiques, que la Section des ressources humaines devrait réviser sa pratique, afin de la conformer à l'accord conclu en 2013 entre les Nations Unies et l'*Association internationale des traducteurs de conférence* (AITC), et décider, d'ici à juin 2018, si les dispositions dudit accord devraient être adoptées.

48. La Section des ressources humaines révisera l'instruction administrative relative aux emplois de courte durée (ICC/AI/2016/001) à la lumière des recommandations d'audit, et soumettra une proposition, à des fins de consultations internes, au cours de l'année 2018. Une nouvelle instruction administrative sera publiée au sujet des personnels linguistiques de courte durée, au terme de l'évaluation qui établira si l'accord de l'AITC de 2013 pourrait être intégré, partiellement ou entièrement, au cadre juridique de la Cour.

6. Flexibilité dans le service

49. Suite aux études conduites sur les effets positifs, « la productivité » et l'importance de l'équilibre à trouver entre les exigences professionnelles et la vie privée, un cadre sera mis en place en 2018 à l'échelle de la Cour, afin d'assurer la flexibilité dans le service et de susciter des consultations internes. Ce cadre respectera la politique suivie par les Nations Unies dans ce domaine, lorsque cela est possible, et accordera une attention particulière à la sécurité de l'information. Il est prévu que cette flexibilité accroîtra le bien-être, la motivation et la productivité des personnels.

7. Assurance-maladie après la cessation de service

50. Suite à l'adoption, par l'Assemblée, d'une assurance-maladie pour les retraités du personnel en 2012, le Régime de subvention de l'assurance-maladie pour les retraités, mis en place par la Cour, et les dispositions relatives au droit de bénéficier d'une assurance-maladie après la cessation de service sont présentés dans le contrat que la Cour a passé avec son assureur, au titre du contrat « Assurance-maladie collective ». Une instruction administrative sera publiée au sujet de l'assurance-maladie après la cessation de service, afin de fournir des détails sur les droits la concernant et la cessation de ces droits, de réglementer la base de calcul des cotisations et de définir les obligations des anciens membres du personnel en ce qui concerne la demande de protection sociale et le versement de primes. Un projet d'instruction administrative a été adressé aux principales parties prenantes de la Cour, et devrait être promulgué au premier semestre de 2018.

C. Contrats et conditions de service du personnel

1. Procédure d'appel d'offres sur le régime d'assurance-maladie collective de la Cour

51. En 2017, la Cour a pour la première fois soumis à un appel d'offres son régime d'assurance-maladie collective, et son régime d'assurance en cas de décès ou d'invalidité imputable au service, afin de trouver un meilleur rapport qualité-prix pour ses personnels et pour elle-même. Conformément à la règle 106.2 du Règlement du personnel, la Cour propose, depuis octobre 2002, aux membres de son personnel une assurance-maladie collective subventionnée à hauteur de 50 %. Outre son plan d'assurance-maladie collective, la Cour a sécurisé une assurance qui couvre les prestations de maladie et d'invalidité en cas de décès, d'accident du travail ou de maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles assumées pour la Cour. Ses deux plans d'assurance ont toujours été gérés par un administrateur tiers indépendant et commissionnaire, l'ancienne société *Vanbreda International* ultérieurement acquise par *Cigna* (la nouvelle société) en 2010, et tacitement reconduits au fil des années jusqu'en 2017 lorsqu'ils ont été soumis à un appel d'offres.

52. Le plan d'assurance-maladie collective est exhaustif et unifié. Il indemnise les assurés qui remplissent les conditions, à un coût raisonnable et couramment pratiqué, en cas de soins médicaux (notamment pour l'hospitalisation, les services psychiatriques, la vue et l'audition) ou de soins dentaires conformes aux paramètres définis dans le contrat de la Cour y afférent. Le plan d'assurance-maladie collective accorde également des prestations aux assurés en état de dépendance reconnue (dans le cadre d'une couverture de soins de longue durée), ainsi que la possibilité d'un maintien de l'assurance-maladie en service actif après la cessation de service (assurance-maladie après la cessation de service) pour les anciens membres du personnel, leur conjoint(e), les enfants à leur charge ou leurs survivants.

53. Au terme de la procédure d'appel d'offres de 2017, le contrat du plan d'assurance-maladie collective a été accordé à un administrateur tiers, *MSH International*, le groupe *AXA France Vie S.A.* étant l'assureur, avec effet au 1^{er} janvier 2018. En résumé, l'augmentation moyenne des taux de cotisation est de 8,3 %. Cette augmentation est inférieure à celle de janvier 2017, qui avait atteint 15 %, et inférieure de 6,7 % à la hausse prévisionnelle de 15 % que la Cour aurait connue si le plan d'assurance-maladie collective n'avait pas fait l'objet d'un appel d'offres. L'augmentation des cotisations s'explique par la hausse des remboursements opérée ces dernières années, et par l'obligation faite aux soumissionnaires de fonder leurs offres sur les données relatives aux demandes de remboursement et remboursements passés des assurés.

54. La politique choisie, et les indemnisations accordées en cas de décès, d'invalidité ou de maladie imputable au service, sont conformes à l'annexe D du Règlement du personnel des Nations Unies. La politique d'assurance a pour objet d'assurer que la Cour peut s'acquitter des obligations qui lui sont imposées par sa politique actuelle, ou de celles qui s'appliquent en matière d'indemnisations. Le plan relatif au décès, à l'invalidité ou à la maladie imputable au service continue d'être géré par *Cigna International Health Services BVBA*. Il est assuré par la compagnie d'assurance *Special Contingency Risks Limited*

(SCR). La procédure d'appel d'offres a donné lieu à une réduction des primes de 0,50 % à 0,388 %.

55. L'appel d'offres est présenté dans le détail à l'annexe V du présent rapport. Un rapport séparé a également été soumis au Comité d'audit pour examen à sa prochaine session.

2. Emplois de courte durée

56. Afin d'assurer la conformité des modalités contractuelles aux besoins opérationnels, ainsi que la bonne gouvernance, la Cour a mis en place une modalité relative aux emplois de courte durée en 2016. Cette modalité est conforme au système commun des Nations Unies relatif aux emplois de courte durée. Sa durée maximale est de 12 mois, ce qui permet aux besoins de courte durée d'être satisfaits en temps voulu et de manière rentable, et garantit le respect des meilleures pratiques en matière d'emploi.

57. Les emplois de courte durée peuvent répondre à des besoins spécifiques d'une durée prévisionnelle inférieure à une année, à savoir :

- a) pour répondre à une exigence de travail imprévue et/ou de courte durée ;
- b) pour satisfaire une exigence de travail saisonnière ou propre à une période de surcharge de travail, de courte durée et impossible à assumer par la capacité existante des membres du personnel ;
- c) pour pourvoir temporairement un poste, c.-à-d. lorsque son titulaire est en congé spécial, en congé maladie, en congé maternité ou en congé parental ;
- d) pour pourvoir temporairement un poste dans l'attente de la finalisation de la procédure de recrutement ordinaire de la Cour le concernant ;
- e) pour coopérer à un projet spécial selon un mandat limité.

58. En 2016 et 2017, la modalité de courte durée a permis aux Sections de la Cour d'assurer la continuité de leurs activités et de recruter des fonctionnaires aux postes vacants. Elle a également permis de remplacer en temps voulu tous les fonctionnaires partis en congé sans solde. En 2017, 118 emplois temporaires ont été pourvus. En 2016, la durée moyenne des emplois de courte durée était de cinq mois. En 2017, cette durée a été de 4,5 mois.

59. La Cour prend acte de l'avis formulé par le Comité, selon lequel la modalité de courte durée a permis aux Sections de la Cour d'assurer la continuité de leurs activités et de recruter des fonctionnaires aux postes vacants ; un suivi doit être mis en place pour les emplois de courte durée décidés dans les prochaines années, et un rapport, présenté dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines, afin d'assurer un équilibre optimal entre les besoins opérationnels de la Cour et de garantir la bonne gouvernance et la transparence des ressources utilisées¹⁸.

60. Si la Cour convient parfaitement que les emplois temporaires doivent faire l'objet d'un suivi, afin d'assurer que leur mise en application soit optimale, elle tient à souligner les avantages fournis par la modalité contractuelle. Premièrement, la Cour s'appuie sur les emplois temporaires pour faire face à des besoins essentiels de courte durée, afin d'assurer la continuité de ses activités en cas d'absence de fonctionnaires, et les coûts afférents sont imputés au budget « Dépenses de personnel ». Deuxièmement, la Cour est à même de promouvoir et d'encourager la mobilité du personnel et l'utilisation plus souple des ressources grâce à la modalité existante. Troisièmement, le nombre des emplois temporaires a baissé d'environ 50 % par rapport à 2015 depuis l'introduction des emplois limités dans le temps.

61. En 2017, le Bureau de l'audit interne a conduit un audit sur les emplois de courte durée, afin d'évaluer leur conformité aux normes et leur efficacité. Cet audit a conclu que les emplois sont généralement conformes aux exigences fixées par les instructions administratives relatives aux emplois de courte durée (aux vacataires et aux consultants), et

¹⁸ Documents officiels... seizième session... 2017 (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.1, par. 109.

recommandé que des précisions soient apportées sur la modalité aux administrateurs et aux parties prenantes.

62. En résumé, lorsque l'utilisation qui est faite de la modalité est conforme à la politique de la Cour, elle constitue un outil important pour cette dernière, et assure l'efficacité de la gestion des ressources humaines. La Cour suit étroitement l'utilisation qui est faite des emplois de courte durée, et l'instruction administrative examinée par le Bureau de l'audit interne a fait l'objet d'une révision en 2017, afin de déterminer si un équilibre optimal avait été trouvé entre les besoins opérationnels et la bonne gouvernance.

3. Utilisation plus souple des ressources

63. La Cour a pour priorité stratégique d'assurer la souplesse des personnels qui peuvent être affectés de manière flexible, afin de répondre à des besoins opérationnels. Avant de demander la création d'un poste lorsqu'un nouveau besoin opérationnel apparaît, la Cour évalue dans tous les cas si des ressources internes peuvent être utilisées, et assure la transparence et la bonne gouvernance lors de la réaffectation des ressources. Les efforts qu'elle déploie actuellement sont conformes à la recommandation formulée par le Comité, afin que la Cour examine la possibilité d'affecter des personnels de manière souple, pour qu'ils répondent à un besoin urgent¹⁹.

64. La mobilité des personnels est essentielle à leur perfectionnement et à l'obligation qui est faite à la Cour de les réaffecter de manière efficace, afin de répondre aux besoins de courte durée. En 2017, la Cour a mis au point un « Cadre pour la mobilité » qui présente les différentes possibilités de mobilité permettant aux personnels d'être temporairement réaffectés, afin de coopérer à des projets, d'assurer une rotation temporaire parmi les catégories d'emploi, et d'assurer des formations croisées.

65. Ce cadre régit à l'heure actuelle les réaffectations temporaires. Les affectations aux postes à durée déterminée continuent de faire l'objet d'une procédure de recrutement concurrentielle.

66. La mobilité a un double objectif : permettre à la Cour de réaffecter des ressources de manière souple, en cas de besoin opérationnel, et d'aider ses personnels à se perfectionner et à renforcer leur polyvalence. Le cadre sera consolidé dans les prochaines années, lorsque ses différentes modalités et ses mises en œuvre ne seront plus mises à l'essai et évaluées, afin d'assurer un juste équilibre entre les besoins du personnel et les besoins de l'organisation.

67. L'une des modalités de la mobilité concerne l'affectation temporaire d'un fonctionnaire suite à la publication d'une annonce pour un emploi de courte durée. Les emplois de courte durée sont annoncés en externe. En raison toutefois du caractère temporaire de l'emploi proposé, et de la nécessaire disponibilité immédiate et opérationnelle de son titulaire, les personnels de la Cour sont avantagés lors de l'évaluation comparative. En 2017, 39 membres du personnel occupaient un emploi temporaire. Étant donné que le départ d'un fonctionnaire occupant un poste temporaire doit être approuvé par son superviseur, la Cour est en mesure de réaffecter des personnels exerçant des fonctions moins prioritaires et moins urgentes.

68. La Cour tient à souligner que les gestionnaires des ressources humaines bénéficieraient fortement de la possibilité de restructurer des équipes et de réallouer des tâches professionnelles d'une façon qui optimise l'utilisation des ressources, en cas de réaffectation souple des personnels, même lorsque cette dernière aboutit à un reclassement de postes. Ce reclassement doit ainsi être considéré sous l'angle de la souplesse des personnels, et comme un moyen d'ajuster les ressources aux besoins opérationnels. Le reclassement des postes est examiné dans le détail aux paragraphes 37 à 42 ci-dessus.

4. Résolution informelle des différends à la Cour

69. Les différends et les réclamations du personnel sont onéreux pour une organisation. La Cour s'efforce de renforcer ses capacités à résoudre les différends de manière

¹⁹ Documents officiels... seizième session... 2017 (ICC-ASP/16/20), volume II, partie B.2, par. 26.

informelle. Un examen de l'administration interne de la justice est prévu en 2018. En 2017, les quelques fonctionnaires de la Cour chargés de la résolution des affaires relatives au personnel ont suivi une formation sur les médiations, afin de pouvoir convertir les différends officiels en procédures de résolution informelle des différends, et de conciliation. Ces compétences ont déjà été bénéfiques pour la Cour. Elles concernent toutefois la seule capacité à gérer une situation devenue litigieuse, et n'apportent pas à la Cour la capacité générale de médiation qui lui est nécessaire pour résoudre les différends en amont, et empêcher l'apparition de nouvelles situations.

70. Dans l'attente de la finalisation de l'examen portant sur la justice interne, et en préparation de la conclusion établissant que la Cour doit renforcer sa capacité à prévenir les différends, la Section des ressources humaines s'apprête à assumer des fonctions de coordination, pour les cas de résolution précoce des différends, dans le cadre d'une médiation, de formations et d'autres outils applicables à la résolution des différends. Cette préparation implique de sa part qu'elle élabore un « Cadre pour la médiation » (attributions), renforce sa capacité à mener des médiations (en interne ou en externe) et développe les compétences requises pour appuyer les médiations. Des ressources additionnelles ont été affectées à la Section pour 2018, aux fins des travaux qu'elle doit conduire pour élaborer et coordonner ses méthodes et capacités de résolution informelle des différends.

D. Appui au développement organisationnel

71. La gestion des ressources humaines est une responsabilité partagée entre les administrateurs, la Section des ressources humaines et les autres parties prenantes, ladite Section étant chargée d'assurer l'efficacité des stratégies, politiques et pratiques suivies dans ce domaine, et de permettre ainsi aux administrateurs de gérer les ressources efficacement. Le renforcement de sa capacité stratégique a permis à la Section de coopérer étroitement avec les administrateurs en 2017, afin de répondre aux priorités stratégiques qui concernent les ressources humaines, en élaborant notamment une stratégie de gestion des ressources humaines pour la Cour, et en poursuivant ses travaux concernant plusieurs projets de développement organisationnel, comme indiqué ci-dessous. La Section a réorganisé ses ressources à la fin de 2017, afin de mieux aider les administrateurs et les personnels des différents groupes de clients.

1. Stratégie des ressources humaines

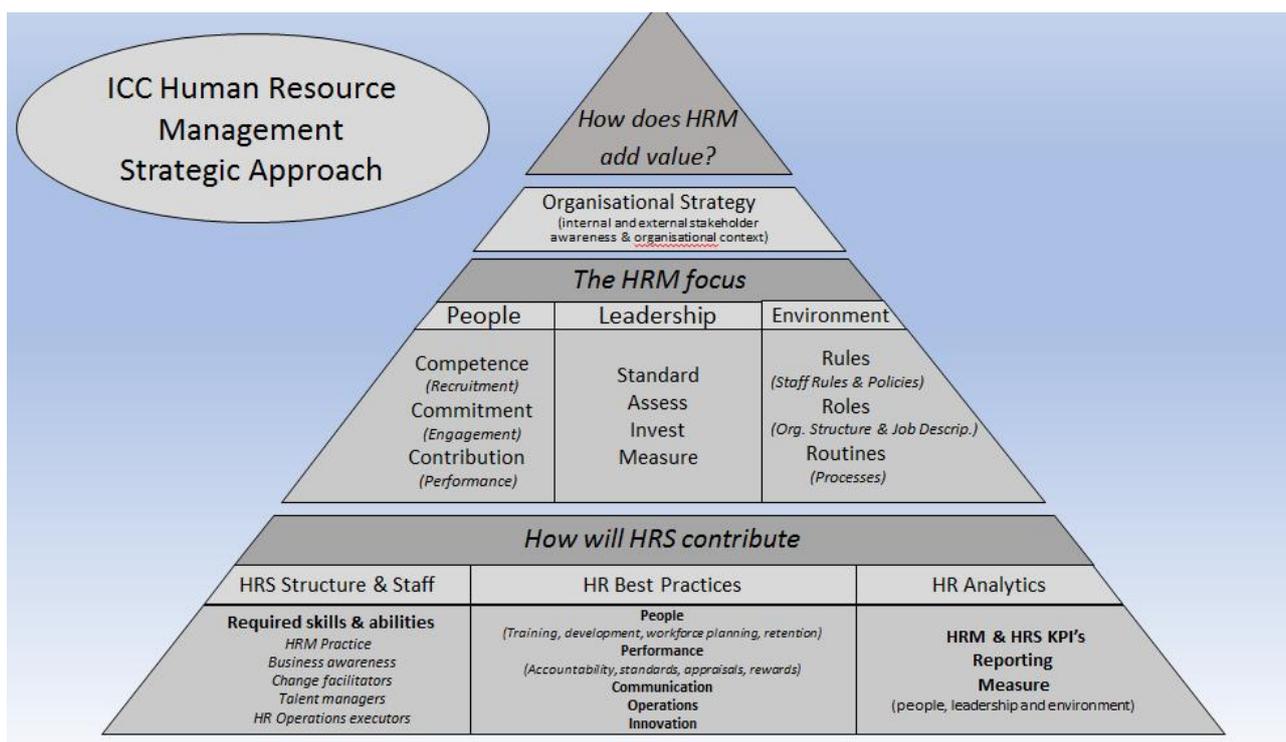
72. À la fin de 2016, la Section des ressources humaines a établi une feuille de route sur l'élaboration de la stratégie des ressources humaines de la Cour, et initié des examens ayant permis d'analyser les objectifs de la Cour et d'envisager la manière dont les améliorations apportées à la pratique suivie dans ce domaine pourraient contribuer à accroître la performance de la Cour. Cette procédure a inclus une analyse approfondie des principaux documents, une enquête menée auprès des fonctionnaires de la Cour et des entretiens avec ces fonctionnaires. En décembre 2016, la Section des ressources humaines s'est réunie pour rédiger un projet de mission et de vision, et définir les principales priorités proposées pour la période 2017-2020.

73. En 2017, plusieurs pratiques de gestion des ressources humaines ont été recensées, afin d'être mises en place ou développées. Ces pratiques incluent la gestion de la performance, la réforme du régime d'indemnisation des Nations Unies, l'assurance-maladie, l'encadrement et la gestion, l'automatisation des opérations relatives aux ressources humaines, la répartition géographique, l'apprentissage et le perfectionnement, le bien-être du personnel, les politiques de gestion des ressources humaines, l'accueil des nouveaux arrivants, la communication concernant les ressources humaines, et la transformation des méthodes de travail de la Section des ressources humaines en une approche de « partenariat stratégique ».

74. L'étape suivante de la mise en place et du développement des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines « à forte valeur ajoutée » a inclus une analyse détaillée des pratiques actuelles, dans le cadre d'ateliers organisés par la Section des ressources humaines, en présence de hauts fonctionnaires de la Cour et d'autres parties prenantes

provenant de diverses Directions de la Cour. Ces ateliers ont évalué « en l'état » les raisons des changements, les dynamiques de référence, les bonnes pratiques suivies dans d'autres organisations, les principales étapes de la mise en œuvre et les ressources nécessaires.

75. Le modèle ci-dessous a constitué la première étape de la présentation des pratiques et de l'approche stratégique suivie par la Cour pour la gestion des ressources humaines. Comme indiqué au projet de modèle, l'objectif de l'approche est d'ajouter de la valeur en appuyant la stratégie de l'organisation. La gestion des ressources humaines repose sur les trois piliers suivants : les personnes, l'encadrement et l'environnement de travail favorable. Les activités de gestion des ressources humaines conduites par la Cour sont assumées par la Section des ressources humaines qui fournira une aide optimale : a) en offrant une structure/des effectifs efficaces et compétents ; b) en appliquant les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines; et c) en établissant des analyses de gestion des ressources humaines.



**Approche stratégique de la gestion des ressources humaines à la Cour
Modalité de la création de valeur dans la gestion des RH ?**

Stratégie organisationnelle (sensibilisation des parties prenantes internes et externes et contexte organisationnel)

Objectif de la gestion des RH

Personnes	Encadrement	Environnement
Compétence (recrutement)	Normaliser	Règles (Règlement du personnel et politiques)
Engagement (motivation)	Évaluer	Fonctions (structure org. et description des postes)
Contribution (performance)	Investir	Quotidien (procédures)
	Calculer	

Modalité de la contribution de la Section des RH

Structure et personnel de la Section	Meilleures pratiques de la gestion des RH	Analyse de la gestion des RH
Compétences et aptitudes requises Pratique de la gestion des RH Sensibilisation commerciale Facilitateurs du changement Gestionnaires des talents Opérateurs des activités de RH	Personnes Formation, perfectionnement, planification des tâches, fidélisation Performance Responsabilisation, normes, évaluations, récompenses Communication Opérations Innovation	DRH et SRH / KPI Présentation de rapports Calculs (personnes, encadrement et environnement)

76. Les travaux entrepris aux fins du « Cadre de gestion des ressources humaines » et des priorités stratégiques se poursuivront en 2018. Il est prévu que la stratégie soit finalisée au premier semestre de 2018.

2. Apprentissage et perfectionnement

77. En 2017, la Section des ressources humaines a poursuivi les travaux qu'elle conduit avec les directeurs et d'autres parties prenantes de la Cour, afin d'examiner les besoins en formation organisationnels (génériques), et d'assurer des formations adaptées aux besoins de la Cour. Un plan de formation organisationnelle a été élaboré et mis en application à la Cour en 2017, comme suit : i) des formations ont été assurées dans divers domaines incluant l'encadrement et le perfectionnement des cadres, la gestion de la performance, la médiation sur le lieu de travail, le français, les examens d'aptitude linguistique de l'ONU, la gestion de projets, les services à la clientèle et l'accueil des nouveaux arrivants (pour le personnel récemment recruté) ; ii) au total, 1 422 jours de formation ont été assurés à 581 fonctionnaires ; et iii) les participants ont été invités à évaluer la formation en fonction de son applicabilité et de sa qualité. La note moyenne attribuée à l'ensemble des formations a été de 4,24 sur 5.

78. Le programme de formation sur les fondamentaux de la gestion, qui porte sur la gestion et l'encadrement, et a été mis en œuvre en tant que projet pilote sur la période 2016-2017, a été poursuivi. La Cour a organisé une nouvelle session pour les hauts fonctionnaires récemment entrés en fonction à partir de novembre 2017. La Cour a pour objectif principal d'accroître l'efficacité personnelle et interpersonnelle ; de garantir une bonne compréhension de la conception et de la mise en œuvre du changement ; de perfectionner les compétences nécessaires pour vaincre les résistances ; et de doter les administrateurs des moyens de gérer leur performance et celle des membres de leurs équipes d'une manière motivante, qui incite les collaborateurs à réaliser leurs objectifs.

79. Entre avril et juin 2017, un programme de formation au français a été assuré avec l'aide financière du Gouvernement français. Au total, 73 fonctionnaires y ont participé à différents niveaux (« débutant » à « avancé »). Le taux de suivi du cours a été de 59/63 et son taux de réussite, 55/73.

80. Les examens d'aptitude linguistique de l'ONU ont commencé au premier semestre de 2016, et les examens écrits ont eu lieu en septembre. Au total, 16 fonctionnaires y ont participé : anglais (5), français (8), russe (2) et espagnol (1). Les résultats seront publiés par l'ONU en mars-avril 2018.

81. En 2017, la Section des ressources humaines a également amélioré la prestation des formations organisationnelles fournies aux personnels des Bureaux extérieurs comme suit : i) en coopération avec la Direction des opérations extérieures, plusieurs cours de formation ont été programmés au siège, afin de coïncider avec les missions opérationnelles que des personnels des Bureaux extérieurs effectuaient à La Haye ; ii) un programme d'accompagnement à l'encadrement et à la gestion a été conçu pour les chefs des Bureaux extérieurs, et une formation en ligne au français et à l'anglais a été élaborée pour les personnels des Bureaux extérieurs ; et iii) un nombre croissant de personnels nouvellement arrivés aux Bureaux extérieurs est venu (s'il y avait lieu) au siège, durant leur premier mois d'engagement, afin de participer à un programme de formation structuré sur l'accueil des nouveaux arrivants. Dans le cadre des formations au français et à l'anglais, une plateforme d'apprentissage en ligne a été ouverte à 50 personnels hors siège en décembre 2017, afin d'améliorer leurs compétences de manière autonome et souple. Cette plateforme était accessible pendant six mois. Les 20 personnels les plus motivés (d'après la durée passée sur la plateforme et le passage au niveau supérieur) ont également participé à des séances de conversation en face-à-face d'une durée de quatre heures. Un nouveau programme d'intégration d'une durée d'une semaine a été mis en œuvre en 2017 par la Direction des opérations extérieures au siège, à l'intention des personnels hors siège, durant leur première semaine d'engagement. Le Groupe de la valorisation des ressources humaines, qui relève de la Section des ressources humaines et organise l'accueil des nouveaux arrivants, a coopéré avec la Direction des opérations extérieures à l'harmonisation de la planification de l'accueil avec l'intégration des personnels hors siège.

82. En 2018, la Section des ressources humaines élargira le champ des formations organisationnelles, afin d'inclure un plus grand nombre de fonctionnaires. Elle approfondira également les relations de travail qu'elle a nouées avec les directeurs et les chefs de Section, afin d'analyser la prestation des formations techniques et d'établir un mécanisme centralisé pour le suivi et la présentation des rapports.

3. Nouveau système d'accueil pour les arrivants

83. En 2016, la Cour a entrepris de réviser son système d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, et introduit une nouvelle approche permettant de créer un dispositif informatif, efficace et accueillant pour les nouveaux fonctionnaires arrivant sur le lieu de travail.

84. Le nouveau système d'accueil comprend une journée de présentation, au cours de laquelle les nouveaux arrivants reçoivent une information de base, en particulier sur les valeurs et l'éthique de la Cour et sur le Code de conduite des fonctionnaires internationaux, mais également sur la sûreté et la sécurité du personnel ; les meilleures pratiques concernant la sécurité de l'information à la Cour ; la sensibilisation culturelle au travail ; et l'installation à La Haye. Un programme de formation a en outre été élaboré pour les premiers six mois d'engagement, afin d'assurer l'adoption d'une approche structurée pour l'information. Cette approche accroît les connaissances et la productivité des nouveaux fonctionnaires. Le programme de formation comprend des formations obligatoires pour les nouveaux arrivants, notamment les *Notions de base relatives à la sécurité sur le terrain* (BSITF I et II), les privilèges et immunités, le système TRIM, les déplacements, plusieurs cours détaillés sur la sensibilisation culturelle et la sécurité de l'information, ainsi qu'une formation adaptée aux différentes fonctions spécialisées, telles que la formation SAP ou la formation aux fonctions d'agent certificateur. En 2018, la Cour a pour prochain objectif de mieux associer le dispositif d'accueil et les objectifs de la période probatoire, de façon à garantir une utilisation plus efficace de ladite période, et d'évaluer l'aptitude des nouveaux arrivants à travailler à la Cour.

85. En 2017, la Cour a bénéficié des modules de formation obligatoires de l'ONU, lesquels s'inscrivent dans le programme d'accueil assuré durant les six premiers mois d'engagement. Ces formations incluent l'éthique et l'intégrité aux Nations Unies, la sensibilisation à l'égalité hommes-femmes, la prévention contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir au travail.

86. Au total, 15 sessions d'accueil ont eu lieu en 2017 pour 98 nouveaux arrivants. Les retours d'information provenant des participants ont été positifs.

4. Bureaux extérieurs

87. La structure, la conception et la hiérarchie des Bureaux extérieurs de la Cour, et de leurs personnels, ont profondément changé en 2015. En 2016 et 2017, les recrutements pour les postes vacants des Bureaux se sont poursuivis et au 31 décembre 2017, le taux de vacance de leurs postes était réduit de 29 % à 21 %.

88. Afin d'aider le nouveau personnel hors siège, la Cour a porté son attention sur la prestation de programmes d'apprentissage adaptés à ce personnel, afin que la transition lui soit plus facile. Le programme de formation conçu en 2016 pour les nouveaux arrivants hors siège a continué d'être assuré en 2017 grâce à des ressources internes.

89. En 2017, des efforts complémentaires ont été déployés par la Direction des opérations extérieures, afin de renforcer les capacités et les relations existantes. Le programme d'accueil du personnel hors siège a inclus un nouvel élément, à savoir un programme de formation d'une semaine à La Haye. Les membres du personnel de la Section des ressources humaines se sont rendus à leur tour dans les Bureaux extérieurs, afin de mieux comprendre leur contexte opérationnel et de fournir l'appui optimal dont ils ont besoin. Ces visites ont notamment exercé un effet positif sur la communication et les coopérations nouées entre le siège et les Bureaux extérieurs. Les travaux conduits par la Cour sur son « Cadre pour la mobilité » incluent également un examen des possibles échanges de personnels entre les lieux d'affectation.

5. Perfectionnement des cadres et des administrateurs

90. Des efforts ont été déployés ces dernières années pour renforcer la capacité et la performance du personnel, et instaurer un environnement de travail favorable, en assurant l'efficacité des méthodes de travail, la bonne communication et le bien-être de tous. L'attention portée au perfectionnement des cadres a changé. En 2017, les analyses de rentabilité, les dynamiques de référence et les pratiques ont fait l'objet de recherches, et des ateliers ont eu lieu en présence de membres des instances dirigeantes et d'autres parties prenantes. Dans les prochains mois, la Cour aura pour priorité d'élaborer une stratégie sur l'encadrement, de définir les qualités d'un bon dirigeant respectueux des valeurs et du « Cadre des compétences » de la Cour, et de concevoir un programme de perfectionnement des cadres permettant aux dirigeants de tous niveaux d'être aidés dans l'exercice de leurs fonctions essentielles.

91. En 2017, une formation a été assurée sur les fondamentaux de la gestion à une série de nouveaux administrateurs ayant quitté un poste de collaborateur individuel. Cette formation a pris la forme d'un programme d'une durée de six mois qui avait pour objet de transformer les sensibilités et les connaissances acquises en compétences durables.

92. Le perfectionnement des cadres et des administrateurs est essentiel à l'amélioration de l'efficacité personnelle et interpersonnelle. Il permet également aux administrateurs de gérer la performance de leurs équipes d'une manière motivante et optimale en termes de résultats et d'engagement.

6. Gestion de la performance

93. La Cour continue d'avoir pour priorité l'existence d'une culture de gestion efficace de la performance. Cette dernière facilite les échanges réguliers sur la performance, prend acte de la performances et des réalisations du personnel, recense les domaines où le personnel peut se perfectionner (grâce à des plans et programmes d'apprentissage et de perfectionnement), identifie les domaines de contre-performance (et aide les personnels et leurs cadres à s'assurer que les compétences des fonctionnaires dans ces domaines sont renforcées) et inculque le sens des responsabilités en ce qui concerne la performance et le perfectionnement.

94. En 2017, plusieurs initiatives ont été entreprises pour renforcer la gestion de la performance à la Cour. Elles ont inclus :

a) De nombreux travaux de recherche, évaluations comparatives et partages de connaissances sur les meilleures pratiques de gestion de la performance dans les entreprises privées et les organisations de l'ONU ;

b) La poursuite de la structure incluant une équipe de projets et un comité de projets, créés en 2016 et chargés de proposer des améliorations pour la gestion de la performance à la Cour ;

c) La mise en œuvre réussie des campagnes de communication internes et de la mobilisation pour l'instauration d'une culture d'échanges, dont la devise était « Les retours d'information sont importants ». Ces campagnes ont ciblé les membres du personnel et leurs superviseurs à plusieurs étapes du cycle de gestion de la performance, notamment à la définition des objectifs, à l'examen à mi-parcours et à l'examen de fin d'exercice ;

d) La planification, la configuration et le lancement d'un nouveau logiciel de gestion de la performance, afin d'améliorer l'intégration des données et l'efficacité, et de réduire le temps consacré par les administrateurs et le personnel au maintien de la gestion de la performance. Ce logiciel offre également de nouvelles fonctionnalités, notamment une « bibliothèque » des objectifs, une fonction de traduction pour le français, de nouveaux rapports et la possibilité de demander un retour d'information à différents utilisateurs ;

e) La proposition de consultations régulières, ainsi que leur organisation selon une procédure révisée de la gestion de la performance, fondée sur les meilleures pratiques existant dans le monde et adaptée au contexte organisationnel de la Cour ;

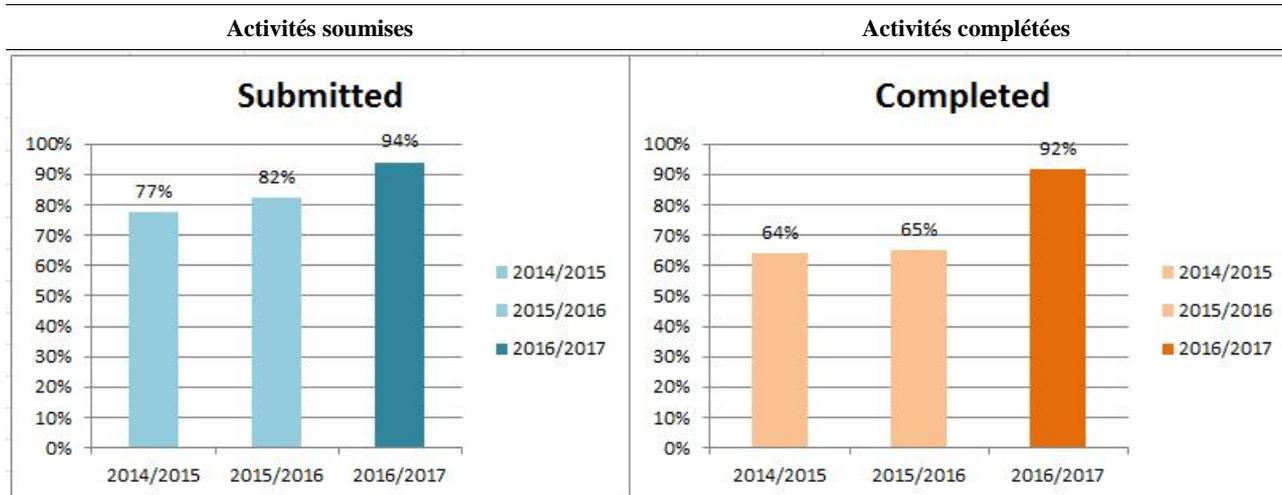
f) La poursuite des ateliers de formation dédiés à la gestion de la performance à la Cour, afin d'améliorer la sensibilisation et la hiérarchisation des tâches, et de mieux

présenter les meilleures manières d'utiliser le nouvel outil électronique. Au total, plus de 200 membres du personnel se sont inscrits et ont participé aux ateliers. Leurs retours d'information ont été extrêmement positifs ;

g) La présentation de rapports en temps réel sur la conformité de la gestion de la performance, à l'intention des directeurs, des chefs de Section et d'autres personnes-ressources, afin que le taux de conformité soit durablement satisfaisant.

95. Les activités énumérées ci-dessus ont été facilitées par les administrateurs et le personnel de la Cour, et le taux de conformité s'est sensiblement amélioré. Comme le montre le graphique 1 ci-dessous, les évaluations de la performance étaient terminées à la fin du cycle de 2016-2017 pour 92 % du personnel de la Cour remplissant les conditions requises, contre 65 % et 64 % seulement les deux années précédentes. L'annexe IV présente une comparaison annuelle plus détaillée.

Graphique 1: Comparaison annuelle générale des taux de conformité



96. En 2018, la Cour continuera ces activités dans l'objectif d'améliorer sa culture de la gestion de la performance. Il s'agira notamment : a) d'améliorer les compétences des administrateurs, afin qu'ils gèrent efficacement leurs équipes et les personnes, suivent et rendent compte des résultats obtenus, fournissent des retours d'information en temps réel à leurs équipes et aux personnes, consolident l'esprit d'équipe et motivent leur personnel, afin qu'il donne le meilleur de lui-même ; b) de consolider la culture de la performance, en s'assurant que la communication et les retours d'information réguliers sont essentiels à l'identification des réalisations, des obstacles, des forces et des faiblesses, et de mettre au point des plans d'action qui aideront la Cour à accroître sa performance organisationnelle ; c) d'institutionnaliser une structure de gouvernance pour la gestion de la performance ; et d) de mettre en œuvre une procédure de gestion de la performance révisée, afin d'améliorer son efficacité et de consolider les liens noués entre la gestion de la performance, la stratégie existante et d'autres activités essentielles de gestion des ressources humaines telles que la formation et le perfectionnement.

97. Des détails seront fournis séparément sur la conformité et les résultats du cycle de 2016-2017 clos le 28 février 2018. Le rapport inclura des comparaisons annuelles.

7. Système de gestion de l'apprentissage

98. En 2017, une analyse a été conduite sur les bénéfices et les gains d'efficacité d'un système de gestion de l'apprentissage. Premièrement, ce système fournirait une plateforme assurant une gestion effective des aspects administratifs de la coordination des formations à la Cour. Deuxièmement, ce système serait centralisé en ce qui concerne l'élaboration et la prestation des contenus de formation interne, externe ou en ligne. Troisièmement, la Cour pourrait, en raison du caractère centralisé des contenus, trouver de meilleurs moyens de mesurer les formations.

99. Au cours de l'année, la Section des ressources humaines a, conjointement avec plusieurs parties prenantes internes du Bureau du Procureur et de la Section des services de gestion de l'information, analysé les besoins de la Cour dans ce domaine, et mis au point les spécifications de l'achat. En 2018, la Cour initiera la procédure d'achat, afin d'identifier un fournisseur de configurations de systèmes de gestion de l'apprentissage. Le système sera mis en place lorsque les ressources auront été recensées et les priorités, fixées.

8. Bien-être du personnel

100. Le bien-être du personnel motivé et assidu de la Cour reste une priorité. En 2017, la Cour a ainsi recherché la meilleure manière de sensibiliser les personnes à cette question et d'améliorer le bien-être malgré un contexte de plus en plus difficile. Des analyses de rentabilité, des dynamiques de référence et des pratiques ont fait l'objet de recherches, et des ateliers ont eu lieu en présence de membres des instances dirigeantes, du Syndicat du personnel et d'autres parties prenantes.

101. Un « Cadre pour le bien-être du personnel », adapté au contexte de la Cour, a ensuite été élaboré. Il doit encore être approuvé. Ce cadre présente les nombreux facteurs qui contribuent au bien-être du personnel, notamment : 1) l'environnement physique ; 2) les accords contractuels ; 3) la structure organisationnelle ; 4) les valeurs de la Cour ; 5) la sélection et le perfectionnement du personnel ; 6) l'encadrement et la gestion ; 7) l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ; et 8) la santé au travail. Le cadre souligne également la nécessité de faire participer le personnel, d'évaluer et de suivre son bien-être, et de communiquer les résultats produits par les projets relatifs au bien-être et à son évaluation. Le bien-être du personnel est théorisé, suivi et évalué par le Comité pour le bien-être du personnel, qui fait rapport aux instances dirigeantes de la Cour. Des initiatives destinées à améliorer le bien-être seront entreprises par les parties susceptibles de l'accroître, notamment la Section des ressources humaines, la Section de la sécurité, la Section des services généraux et l'Unité de la médecine du travail.

9. Services et communication relatifs aux ressources humaines

102. Les services et la communication relatifs aux ressources humaines exercent un effet sur la motivation du personnel, laquelle a ensuite un effet sur la performance de l'organisation. Afin d'optimiser la motivation et la performance du personnel, une communication efficace doit lui être fournie dans divers domaines, tels que le recrutement, les droits aux prestations, la gestion de la performance, l'apprentissage et le bien-être. Toute communication inefficace dans ces domaines empêcherait le personnel de se centrer sur ses tâches essentielles, et contribuerait à affaiblir la culture organisationnelle. Elle créerait également des blocages à la Section des ressources humaines, ainsi qu'un engrenage regrettable de « luttes contre les incendies ».

103. En 2017, la Section des ressources humaines a initié plusieurs projets susceptibles d'améliorer ses services et sa communication. Un projet d'automatisation a par exemple été conçu, afin que les informations soient plus accessibles aux membres du personnel et aux administrateurs, et plus faciles à gérer pour le personnel de la Section. La nouvelle plateforme sera mise en service au premier semestre de 2018.

104. La Section a également restructuré l'organisation de son personnel, afin qu'il coopère mieux avec les administrateurs, développe des appuis stratégiques avec ses partenaires et affine ses méthodes de travail. Chacune des Directions dispose aujourd'hui d'une équipe de coordonnateurs chargée des ressources humaines qui fournit tous les services requis dans ce domaine. Une équipe de soutien, d'analyse et de notification est chargée des services partagés de gestion des ressources humaines, notamment des feuilles de paie, du traitement des droits, de l'analyse de la gestion et des rapports la concernant.

105. Cette restructuration a amélioré les connaissances de la Section à l'égard des besoins commerciaux des différents groupes de clients, ainsi que la qualité des communications et des appuis fournis par son personnel. Bien qu'un manque d'effectifs, survenu en 2017, ait empêché la Section d'adopter l'approche volontariste prévue, sa restructuration a été positivement perçue à la Cour par ses clients.

10. Relations personnel-direction

106. Une bonne relation entre la direction et le personnel contribue à protéger les intérêts de l'organisation et ceux du personnel. Les intérêts de la Cour correspondent souvent à ceux du personnel mais lorsque tel n'est pas le cas, il est essentiel que la relation entre eux soit fondée sur la confiance, la communication et la coopération, afin de garantir l'adoption de solutions optimales et équitables.

107. En 2017, les relations entre la direction et le Syndicat du personnel de la Cour ont été constructives et efficaces, en permettant de bons échanges et un dialogue sincère. Le Syndicat du personnel a noué un dialogue avec les hauts fonctionnaires et le personnel de la Section des ressources humaines, au sujet de questions présentant un intérêt général pour le personnel. Les instances dirigeantes ont appuyé plusieurs initiatives conduites par le Syndicat, notamment des ateliers sur la manière d'éviter le harcèlement professionnel, et des représentants du Syndicat ont activement participé à plusieurs projets destinés à améliorer les conditions de travail et le bien-être du personnel, notamment l'élaboration du « Cadre pour le bien-être du personnel », la formulation des politiques de gestion des ressources humaines et la conception de l'appel d'offres concernant l'assurance-maladie de la Cour.

108. Ces échanges constructifs entre la direction et les représentants du personnel sont importants pour la Cour, et essentiels à la prestation de services performants, du fait qu'ils contribuent à l'instauration d'une culture de la confiance et au désamorçage des tensions ou différends inutiles.

11. Programme des administrateurs auxiliaires

109. Suite à la signature des premiers mémorandums d'accord conclus avec les gouvernements du Japon, de la République de Corée et de la Suisse, la Cour s'est félicitée, en 2017, de la concrétisation de son premier Programme des administrateurs auxiliaires. Au 31 décembre 2017, elle avait accueilli deux administrateurs auxiliaires de nationalité japonaise. Un autre administrateur de nationalité suisse est arrivé en janvier 2018. Trois autres administrateurs de nationalité coréenne ou japonaise sont prévus pour le début de 2018.

110. Afin d'assurer l'utilité et l'intérêt de l'expérience professionnelle qui doit permettre à ces administrateurs de se familiariser avec les différentes opérations de la Cour et son environnement de travail, des programmes de formation sont adaptés à leurs besoins individuels. D'autres membres du personnel fournissent des retours d'information sur leur performance, et évaluent cette dernière.

111. La Cour continue de s'efforcer d'attirer l'attention des États Parties sur le Programme des administrateurs auxiliaires, afin qu'ils accroissent le nombre des candidats et leurs profils professionnels. La Cour espère que de nombreux États Parties soutiendront ce programme, et qu'il incitera les pays développés à aider les pays en développement.

112. La Cour continuera d'améliorer le programme, ainsi que les Programmes de stages et de professionnels invités, afin que leurs participants acquièrent une expérience utile et se familiarisent avec ses activités. La Cour espère en effet que la sensibilisation à ses perspectives de carrière professionnelle s'améliorera dans les pays.

12. Programmes financés de stages et de professionnels invités

113. Comme précédemment indiqué, la Cour a reçu, ces dernières années, un financement de la plupart de plusieurs États Parties souhaitant appuyer les Programmes de stages et de professionnels invités. En 2017, deux instructions administratives ont été publiées à ce sujet : l'une sur le Programme de stages et l'autre, sur le Programme des professionnels invités. Une procédure de financement des stages et des professionnels invités a également été mise au point à la Cour, afin d'offrir des placements financés dès 2018. En 2017, l'administration des financements, et les rapports les concernant, ont fait l'objet de préparatifs, et leur mise en œuvre interviendra dès 2018.

114. En 2018, un financement sera fourni à un nombre limité de stagiaires et de professionnels invités par plusieurs régions en développement, sous la forme de remboursements de frais de voyage et d'allocations mensuelles. La Section des ressources humaines a commencé à coopérer avec les organes de la Cour, afin d'élaborer un cadre pour le versement du financement. La Cour prévoit d'être en mesure de fournir une présentation ventilée des placements dans son rapport sur les activités qu'elle a menées en 2018. La Cour et la Section des ressources humaines espèrent qu'un nombre plus important d'États offriront une aide financière à ce programme, et contribueront ainsi à diversifier le personnel de la Cour. Le financement offert permettra de proposer un placement à des personnes qui n'auraient pas été en mesure de le payer.

115. En plus de ce programme, la Section des ressources humaines a de nouveau accompagné le Programme des professionnels juridiques en 2017, en collaboration avec l'Unité des relations extérieures et de la coopération avec les États, qui relève du Greffe. Des placements ont été offerts à neuf participants : huit provenant de régions en développement et quatre, d'États Parties non représentés, dont sept, de pays de situations dont la Cour est saisie. Le Programme des professionnels juridiques a, au titre de la Subvention aux professionnels juridiques accordée par la Commission européenne, fourni un financement aux professionnels invités provenant de pays de situations dont la Cour est saisie, de pays faisant l'objet d'une enquête préliminaire et d'États Parties de régions en développement, la préférence étant donnée aux placements de personnes provenant d'États Parties non représentés ou sous-représentés. Le financement a inclus le remboursement des frais de voyage et une allocation mensuelle pour trois mois. Les participants ont été placés dans les trois organes de la Cour.

116. La Section des ressources humaines a également participé à une session de Facebook Live consacrée aux Programmes de stages et de professionnels invités à la fin de 2017. Quatre représentants de la Section l'ont animée en direct sur Facebook, afin de promouvoir la contribution de la Cour, notamment les différents placements disponibles (qui ne sont pas exclusivement juridiques), et de faire passer le message que la Cour tient à accueillir des personnes d'États Parties sous-représentés ou non représentés, le financement commençant en 2018. La session a été visionnée par 3 800 personnes et partagée, 50 fois.

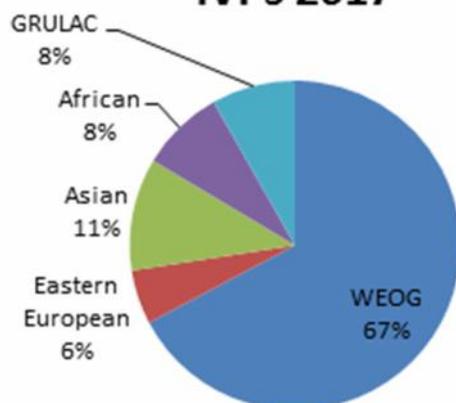
117. Si les statistiques relatives à ces programmes sont exclues des calculs concernant la représentation géographique, la Section des ressources humaines est convaincue que cette modalité de gestion des candidats potentiels compétents contribue à améliorer la diversité géographique à la Cour, et devrait être prise en compte dans ces calculs. Elle considère également que le financement versé à ces États devrait accroître leur visibilité à la Cour.

13. Programmes non financés de stages et de professionnels invités

118. En 2017, 247 placements non financés ont été offerts au titre des Programmes de stages et de professionnels invités : 216 stages et 31 placements de professionnels invités. Sur ce total, 178 placements ont été offerts à des personnes de régions développées et 69, à des personnes de régions en développement. Les organes et les Sections de la Cour sélectionnent leurs stagiaires et leurs professionnels invités en fonction des annonces de vacance de poste publiées.

119. Si l'un des principaux critères de sélection concerne la conformité des qualifications du candidat aux exigences établies, la Section des ressources humaines encourage à prendre en compte les candidats qualifiés provenant d'États Parties non représentés ou sous-représentés, ou de régions en développement. La Section prévoit d'accroître ses efforts en 2018, en menant des campagnes de sensibilisation ciblées, de contribuer à l'augmentation du nombre des placements de ressortissants d'États non représentés ou sous-représentés, et d'offrir autant de placements que possible aux ressortissants de régions en développement. Il est à espérer que les efforts déployés aux fins de la sensibilisation, les appuis fournis aux administrateurs au bénéfice de la diversité, et les programmes financés amélioreront l'équilibre géographique à la Cour ces prochaines années.

Regions Representation IVPs 2017

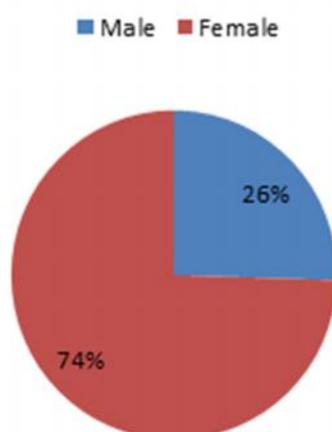


Représentation régionale des stagiaires et professionnels invités en 2017

GRULAC	8 %
Afrique	8 %
Asie	11 %
Europe de l'Est	6 %
WEOG	67 %

120. En ce qui concerne la parité hommes-femmes, 74 % des placements ont été offerts à des candidates en 2017.

Gender representation - IVPs 2017



Représentation des hommes et des femmes parmi les stagiaires et les professionnels invités en 2017

Hommes	26 %
Femmes	74 %

14. Mobilité du personnel

121. La Cour a pour objectif d'employer un personnel souple. Elle continue de renforcer sa capacité à réaffecter des ressources de manière souple, afin de s'adapter aux besoins opérationnels évolutifs d'une manière équitable et transparente. Les avis de vacance de poste de la Cour doivent tous être annoncés²⁰. Les réaffectations de personnel, qui impliquent le changement d'un poste à un autre, suivent une procédure de recrutement concurrentielle dans laquelle les candidats externes sont pris en considération. Cette procédure permet d'atteindre le plus haut niveau de compétences pour tous les postes.

122. Ces dernières années, la mobilité du personnel interne a été prioritaire et, comme précédemment indiqué dans le présent rapport, un « Cadre pour la mobilité » a été élaboré en 2017. Ce cadre définit les possibilités de mobilité existantes et introduit de nouvelles modalités, telles que la rotation des postes, les emplois temporaires adaptés aux besoins opérationnels ou orientés vers les formations croisées. Les modalités de la mobilité du

²⁰ Annexe à la résolution ICC-ASP/1/Res.10, section 2.

personnel incluent d'accepter : a) un nouvel emploi à durée déterminée (contre un poste permanent ou temporaire) ; b) un emploi de courte durée (pour combler une vacance temporaire annoncée en tant qu'emploi de courte durée) ; c) d'autres fonctions temporaires (conformément à la règle 103.11 du Règlement du personnel, par exemple lorsqu'un fonctionnaire est appelé à assumer temporairement d'autres fonctions, afin de remplacer un autre fonctionnaire temporairement absent) ; ou, en externe, d) d'être détaché dans un autre organisme appliquant le régime commun des Nations Unies.

123. Outre ces modalités de mobilité, la Cour examine les possibilités d'introduire de nouvelles modalités, par exemple la gestion temporaire de projets ou la rotation de postes à l'échelle d'un réseau professionnel ou d'une catégorie professionnelle.

124. Si la Cour n'est pas signataire de l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités, elle a reçu et facilité, en 2017, cinq demandes de prêts remboursables (ou non remboursables) d'organisations partenaires de l'ONU, dans la cadre d'accords mutuels. Deux échanges de personnel ont eu lieu sous la forme de détachements. L'arrangement permet aux fonctionnaires d'acquérir une expérience directe ou similaire à l'ONU, ce qui réduit considérablement le temps dont ils ont besoin pour se familiariser avec les conditions et procédures de la Cour.

125. Plusieurs mouvements de personnel ont été facilités entre la Cour et des organisations partenaires de l'ONU, en impliquant un prêt remboursable ou un détachement, au titre du congé spécial sans traitement, conformément à la pratique établie, afin de libérer le personnel appelé à assumer un emploi externe.

126. Le « Cadre pour la mobilité » de la Cour devrait être promulgué au premier semestre de 2018.

15. Santé et bien-être du personnel

127. Comme indiqué précédemment dans le présent rapport, la santé et le bien-être du personnel restent une priorité de la Cour. Le nombre élevé des vacances de postes enregistrés ces dernières années a alourdi la charge de travail du personnel et fragilisé l'équilibre établi entre la vie professionnelle et la vie privée. Des efforts ont été déployés par les administrateurs au cours de l'année, afin d'aider le personnel à s'acquitter de ses fonctions, en procédant à des emplois de courte durée et en hiérarchisant de nouveau les affectations.

128. En raison de l'unicité des travaux de la Cour et de l'obligation qui est faite à certains fonctionnaires de consulter des pièces relatives à des faits difficiles et choquants dans le cadre de procès, le travail de prévention contre les traumatismes secondaires s'est poursuivi en 2017. L'Unité de la médecine du travail a offert un service de prévention et de soutien à cet égard. Des séances d'information sur les traumatismes secondaires ont été élaborées et un programme pilote de prévention a été mis en place au Bureau du Procureur et à la Section de l'aide aux victimes et aux témoins. Ce programme a pour objet d'évaluer le degré général de l'éventualité d'un traumatisme secondaire ainsi que le risque de développer un syndrome de stress post-traumatique.

129. Des ateliers ont eu lieu au cours de l'année sur le bien-être, la fatigue au travail, le stress lié au travail, les traumatismes secondaires et les moyens de s'en prémunir grâce à l'auto-traitement, dans le cadre du Programme de sensibilisation et de prévention de l'Unité de la médecine du travail. La reprise et la réinsertion des fonctionnaires ayant pris un congé maladie – pour cause d'épuisement professionnel, de stress lié au travail ou d'autres problèmes liés à l'emploi – ont été activement soutenues par l'Unité de la médecine du travail, avec la collaboration étroite des administrateurs et des superviseurs, afin que leur réintégration se fasse en douceur en temps voulu.

130. Conformément à la mission confiée à l'Unité de la médecine du travail, plusieurs campagnes de sensibilisation médicale ont eu lieu sur le cancer, les maladies cardiovasculaires et les risques liés à la sédentarité, au paludisme et aux déficiences en vitamine D.

131. En 2017, dans le cadre des initiatives prises par la Cour pour consolider son organisation, des groupes de travail composés de représentants des administrateurs, des personnels et du

Syndicat du personnel ont analysé le bien-être du personnel et élaboré une proposition sur un « Cadre pour le bien-être » applicable à la Cour. Ce cadre recense et illustre les nombreux facteurs qui influent sur le bien-être du personnel sur le lieu de travail. La Cour souhaite, en vertu de ce cadre, mettre l'accent sur le suivi des conditions de travail, la création d'un environnement de travail harmonieux, le perfectionnement du personnel, la bonne communication, l'efficacité des retours d'information sur la performance, l'apprentissage et le perfectionnement, et d'autres mesures augmentant le bien-être des personnes et leur développement professionnel.

E. Priorités pour 2018

132. Après examen des objectifs et priorités stratégiques de la Cour pour l'année 2018, ainsi que des priorités fixées par le Comité et l'Assemblée, les priorités suivantes ont été définies aux fins des activités de gestion des ressources humaines de la Cour pour 2018 :

- a) Finaliser la stratégie de gestion des ressources humaines de la Cour et intégrer les objectifs stratégiques la concernant dans la planification stratégique de la Cour ;
- b) Appuyer et faciliter l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes ;
- c) Initier des programmes sur l'encadrement ;
- d) Mettre en œuvre le « Cadre pour le bien-être du personnel » ;
- e) Appliquer les dispositions sur la flexibilité dans le service ;
- f) Mettre en œuvre le « Cadre pour la mobilité » ;
- g) Poursuivre le Programme des administrateurs auxiliaires (dont la période d'essai se termine en 2020) ;
- h) Continuer l'automatisation des services et faciliter le libre-service pour le personnel et les administrateurs (renouvellement des ressources humaines) ;
- i) Poursuivre l'amélioration du système de gestion de la performance de la Cour ;
- j) Mettre en œuvre les résultats de l'examen qui est en cours pour l'administration interne de la justice à la Cour, afin de le consolider. La Section des ressources humaines assumera plusieurs fonctions du Bureau juridique du Greffe, et sera également chargée de coordonner l'appui fourni à la résolution des différends informels dans le cadre d'une médiation. Une ressource additionnelle est affectée à la Section à cette fin.

F. Conclusion

133. L'année 2017 a de nouveau été difficile pour la gestion des ressources humaines à la Cour, le taux de vacance continuant d'être élevé dans plusieurs domaines, notamment à la Section des ressources humaines. La Cour a toutefois continué de réaliser d'importants progrès et de remplir diverses priorités stratégiques. Elle expose dans le présent rapport les activités qu'elle a conduites, ainsi que les efforts qu'elle a déployés, pour atteindre ses objectifs en matière de ressources humaines.

134. En 2017, les politiques relatives au régime de rémunération ont été amendées et la mise en œuvre du nouveau système est presque terminée. Des politiques ont également été mises au point pour aider les Programmes de stages et de professionnels invités de la Cour. Des cadres ont été élaborés pour le bien-être du personnel, sa mobilité et la flexibilité dans le service. Ils devraient être mis en œuvre en 2018. L'assurance-maladie collective de la Cour et son régime d'assurance pour les cas imputables au service ont fait l'objet d'un appel d'offres. Des activités ont également été conduites pour l'apprentissage, le perfectionnement, la gestion de la performance, l'accueil des nouveaux arrivants et l'administration des contrats, et des procédures de gestion des ressources humaines ont été automatisées. Enfin, la Cour a développé le Programme des administrateurs auxiliaires en accueillant ses premiers bénéficiaires en 2017.

135. La Cour attend avec intérêt de poursuivre ses travaux sur les activités stratégiques de gestion des ressources humaines, et d'appuyer ses objectifs de développement organisationnel à long terme. Elle attend également avec intérêt de rendre compte des progrès accomplis dans le rapport qu'elle présentera l'année prochaine.

Annexe I

Vue d'ensemble des recommandations et demandes de l'Assemblée des États Parties et du Comité du budget et des finances concernant les Ressources humaines

Référence	Demande ou recommandation	Discuté dans le présent rapport. Voir :	Lien
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.1, § 102.	« Le Comité a recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts axés sur l'amélioration de la situation de la <u>répartition géographique et de la représentation équitable des hommes et des femmes</u> , et de rendre compte, à sa trentième session en avril 2018, dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines, des mesures prises à cet égard, notamment des campagnes de sensibilisation. »	Sections 17-22 et 23-26	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.2, § 168.	« Rappelant que « [...] le choix des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs est régi en principe par un système de fourchettes souhaitables fondé sur celui en vigueur à l'Organisation des Nations Unies », et que « [l]es nationaux des États Parties et ceux des États ayant commencé le processus de ratification du Statut ou d'adhésion au Statut devraient être représentés dans une mesure adéquate dans le personnel de la Cour. Toutefois, la candidature de nationaux d'États autres que les États Parties peut également être prise en considération. », le Comité a noté que le nombre de fonctionnaires <u>ressortissants d'États non parties au Statut de Rome</u> demeure important. Le Comité a rappelé sa recommandation précédente et recommandé à la Cour de régler cette question dans un délai raisonnable. »	Sections 20-23	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), § 169.	« Le Comité a décidé de continuer d'analyser le déséquilibre persistant entre la <u>répartition géographique</u> du personnel et les points-repère, et de contrôler les fourchettes par pays à sa trentième session en avril 2018. »	Sections 17-22	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.1, § 98.	« Le Comité a noté qu'un nombre important de fonctionnaires étaient des ressortissants d' <u>États non parties au Statut de Rome</u> et, recommandé à cet égard, à la Cour de régler cette question conjointement à la question du déséquilibre actuel de la répartition géographique, et de présenter, à sa trentième session en avril 2018, des informations actualisées à ce sujet, dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines. »	Sections 20-22	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.1, § 109.	« Le Comité a constaté que la Cour avait, sur la période allant du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2016, signé 154 engagements de courte durée, dont 101 pour le Greffe, pour une durée totale de 462 mois de travail, soit 38,5 postes à temps plein. Le Comité a reconnu qu'en 2016, compte tenu du taux élevé de vacance de postes au Greffe, la modalité d'engagement de courte durée avait permis aux sections d'assurer la continuité de leurs activités tout en procédant au recrutement de leurs postes vacants. Le Comité a ainsi estimé que <u>le recours aux engagements de courte durée devra faire l'objet d'un suivi et d'une surveillance dans les prochaines années</u> , ainsi que de rapports établis dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines, afin de maintenir un équilibre optimal entre les besoins opérationnels et de veiller à la bonne gouvernance et à la transparence des ressources utilisées. »	Sections 56-62	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf

Référence	Demande ou recommandation	Discuté dans le présent rapport. Voir :	Lien
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.2, Annexe V, § 107.	« Le Comité d’audit a demandé que de nouvelles informations, actualisées, lui soient soumises sur l’issue de la procédure de passation du marché pour le <u>plan d’assurance maladie</u> à sa septième session, en mars 2018, et a exprimé le souhait qu’à la conclusion de la procédure, les recommandations pendantes concernant le plan d’assurance maladie soient traitées efficacement. »	Sections 51-55	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.2, § 25 et 26.	« En vue d’adopter une approche thématique à ses prochaines sessions et compte tenu du fait que les dépenses de personnel représentent plus de 70 % du budget total, et près de 90 % au Bureau du Procureur, le Comité a décidé de se concentrer, lors de ses futures sessions, sur la possibilité de <u>déployer les capacités du personnel de manière souple</u> là où les besoins sont urgents. Le Comité a estimé qu’il serait utile de se pencher, entre autres, sur les questions suivantes : i) la disponibilité de bases de données de compétences mises à jour ; ii) les politiques, pratiques et expériences de la mobilité des emplois ; iii) l’identification des domaines se prêtant le mieux au roulement, selon les compétences disponibles et les besoins de la Cour ; iv) les mesures d’approfondissement de l’expérience professionnelle et des compétences ; et v) le rôle des formations et de la formation entre pairs, et les occasions données au personnel de se former. Face à la nécessité de bien répondre au besoin de déployer le personnel de manière souple, le Comité a invité la Cour à lui présenter, à sa trentième session en avril 2018, un rapport d’avancement sur les points ci-dessus et sur la possibilité de déployer les capacités du personnel de manière souple aux domaines où surviennent des besoins urgents. »	Sections 63-68	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.1, § 101.	« Le Comité a pris acte de l’aggravation de 2 % du <u>déséquilibre de la représentation des hommes et des femmes</u> occupant des postes professionnels en 2016, et a constaté que l’écart entre les hommes et les femmes des postes professionnels les plus élevés restait important. Le Comité a recommandé à la Cour d’accorder la priorité à la réduction de cet écart, de poursuivre ses efforts dans ce domaine, et de rendre compte des progrès accomplis dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines à sa trentième session tenue en avril 2018. »	Sections 23-26	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf
<i>Documents officiels ... Seizième session ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, Partie B.2, § 39.	« En ce qui concerne les demandes de <u>reclassement</u> , le Comité a estimé que ces demandes, à la hausse et à la baisse, devaient être examinées globalement, pour l’ensemble de la Cour, et non au cas par cas. Le Comité a recommandé de reporter toute décision de reclassement dans l’attente de la finalisation de la révision générale de la politique de reclassement de la Cour. »	Sections 38-43	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-FRA-OR-vol-II.pdf

Annexe II

Conversions – effet sur la répartition géographique et la parité hommes-femmes

1. En 2017, l'Assemblée a approuvé la conversion de 79 postes temporaires en postes permanents, puisqu'ils correspondaient à des fonctions essentielles et permanentes de la Cour.

2. Sur les 79 postes convertis en 2017, 5 postes vacants et 13 postes GS ne sont pas inclus dans les cibles de répartition géographique. Les 61 autres postes convertis ont modifié les taux de répartition géographique comme suit :

	<i>Nombre d'agents</i>	<i>Situation du pays avant conversions (31 décembre 2016)</i>	<i>Situation du pays après conversions (1 janvier 2017)</i>
Afghanistan	1	Sous-représenté	Sous-représenté
Albanie	1	Équilibré	Équilibré
Argentine	1	Sous-représenté	Équilibré
Australie	4	Équilibré	Équilibré
Belgique	2	Surreprésenté	Surreprésenté
Cameroun	1	Non ratifié	Non ratifié
Canada	3	Équilibré	Équilibré
Croatie	1	Surreprésenté	Surreprésenté
Égypte	1	Non ratifié	Non ratifié
Espagne	1	Équilibré	Équilibré
États-Unis d'Amérique	2	Non ratifié	Non ratifié
France	11	Surreprésenté	Surreprésenté
Gambie	1	Équilibré	Surreprésenté
Géorgie	1	Surreprésenté	Surreprésenté
Grèce	1	Sous-représenté	Équilibré
Inde	2	Non ratifié	Non ratifié
Irlande	3	Surreprésenté	Surreprésenté
Israël	1	Non ratifié	Non ratifié
Italie	5	Sous-représenté	Équilibré
Jamaïque	1	Non ratifié	Non ratifié
Malte	1	Non représenté	Équilibré
Mauricie	1	Non représenté	Équilibré
Nouvelle-Zélande	2	Équilibré	Surreprésenté
Ouganda	1	Surreprésenté	Surreprésenté
Pérou	1	Surreprésenté	Surreprésenté
Philippines	1	Sous-représenté	Équilibré
Pologne	2	Sous-représenté	Sous-représenté
Portugal	1	Surreprésenté	Surreprésenté
République de Corée	1	Non représenté	Sous-représenté

	<i>Nombre d'agents</i>	<i>Situation du pays avant conversions (31 décembre 2016)</i>	<i>Situation du pays après conversions (1 janvier 2017)</i>
République de Moldavie	1	Équilibré	Surreprésenté
République-Unie de Tanzanie	1	Équilibré	Équilibré
Royaume-Uni	3	Surreprésenté	Surreprésenté
Ukraine	1	Non ratifié	Non ratifié
Total	61		

4. Sur les 79 conversions, six postes étaient vacants, soit cinq dans la catégorie des professionnels et un dans la catégorie des services généraux. Les 73 postes convertis occupés par des titulaires ont modifié la parité hommes-femmes comme suit¹ :

Niveau professionnel – Conversions en 2017

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>	<i>GS</i>	<i>Total</i>	<i>% conversion</i>	<i>% ensemble de la Cour</i>
Hommes	1	11	5	6	3	26	36,00 %	53,60 %
Femmes	1	10	11	16	9	47	64,00 %	46,40 %
Total	2	21	16	22	12	73	100 %	100 %

¹ Les titulaires de postes de la catégorie des services généraux sont inclus dans les chiffres de parité globale hommes-femmes.

Annexe III

Rapport intermédiaire de la Cour concernant la répartition géographique

1. La Cour a pris note des préoccupations exprimées par le Comité et les États Parties concernant la répartition géographique. En 2017, la Cour a continué de prendre des mesures visant à s'assurer qu'un niveau satisfaisant de diversité était atteint. Le présent rapport détaille la situation au 31 décembre 2017 et présente les mesures prises pour continuer à rééquilibrer la diversité et la parité hommes-femmes à la Cour.
2. La Cour poursuit ses efforts visant à augmenter la proportion des fonctionnaires issus des États Parties sous-représentés ou non représentés à des postes de rang supérieur, ainsi qu'à améliorer la représentation paritaire hommes/femmes à tous les niveaux. Il s'agit d'une priorité pour la Cour, non seulement parce qu'il est essentiel pour la Cour de satisfaire les attentes des États Parties, mais aussi parce que la diversité et l'intégration peuvent conduire à davantage de créativité, d'engagement et de productivité.
3. Tous les États Parties possèdent une représentation cible calculée selon la méthodologie des Nations-Unies et fondée sur l'importance de la population et sur la contribution. Une marge de 15 pour cent de part et d'autre du chiffre cible fournit à la Cour la fourchette ciblée pour établir le nombre de postes permanents (la « fourchette souhaitable »). Les fourchettes souhaitables ont été arrondies au nombre entier le plus proche, lequel reflète le nombre cible réel des fonctionnaires de rang supérieur devant être représentés à la Cour par rapport aux contributions demandées.
4. Dans ses précédents rapports sur la répartition géographique, la Cour n'a présenté la situation que par rapport à la cible. À l'avenir, la Cour fournira des informations plus détaillées, en tenant compte de la fourchette.
5. La situation au 31 décembre 2017 peut être résumée comme suit : 27 pays sont surreprésentés (268 agents, ou 59 pour cent des effectifs), 21 pays sont équilibrés (72 agents, ou 16 pour cent des effectifs), 21 pays sont sous-représentés (54 agents, ou 12 pour cent des effectifs), 55 pays ne sont pas représentés et 24 pays non ratifiés sont représentés (60 agents, ou 13 pour cent des effectifs). Le Tableau 1 ci-dessous présente le détail :

	<i>Surreprésenté</i>	<i>Équilibré</i>	<i>Sous-représenté</i>	<i>Non représenté</i>
Janvier 2017	24	24	20	56
Décembre 2017	27	21	21	55

6. Il convient de garder à l'esprit que les rapports ne tiennent compte que des postes permanents, et qu'un plus vaste éventail de nationalités est réellement représenté à la Cour. Toutes les personnes employées, y compris les postes GTA, font partie des effectifs et contribuent positivement à la diversité de nationalités et de cultures de la Cour.
7. En outre, pour de nombreux pays, la différence entre une sous-représentation, une non-représentation ou une représentation équilibrée ne repose que sur la question d'un seul fonctionnaire. Alors que des efforts sont entrepris pour employer des personnes de ces pays aux fins de les amener à l'équilibre, la sous-représentation peut résulter de démissions ou de mouvements du personnel, ce qui n'est pas nécessairement une cause de préoccupation pour le recrutement, à moins que ces motifs conduisent à une sous-représentation à long terme.
8. Comme il a été exposé ci-dessus, alors que la Cour reconnaît pleinement qu'un grand nombre d'États Parties ne sont pas représentés conformément aux fourchettes souhaitables, et que des efforts significatifs sont requis pour faire face à la sous-représentation, il est important que la répartition géographique soit mise en perspective et que les régions de déséquilibre important soient ciblées.
9. Au cours de l'année 2017, la Cour a poursuivi ses efforts pour mieux faire connaître les possibilités d'emplois à la Cour, et une augmentation des candidatures a été constatée

aux postes vacants de la Cour. Le nombre moyen de candidatures reçues par la Cour en 2017 était de 30 979 (267 pour chaque annonce de poste à pourvoir), alors qu'il était de 39 246 en 2016 (208 pour chaque annonce de poste à pourvoir).

10. Les mesures présentées dans les sections 14 à 20 du Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines en 2015¹ sont maintenues, à savoir :

- a) La publication des vacances de postes a été élargie, incluant les réseaux sociaux et différentes plateformes d'information sur les vacances de postes internationaux ;
- b) Toutes les annonces de postes à pourvoir sont mises en circulation dans les deux langues de travail² ;
- c) Le personnel des ressources humaines participe d'office à tous les processus de recrutements ;
- d) Le Comité d'examen de la sélection a été reconstitué pour superviser tous les recrutements ;
- e) La diversité géographique est assurée dans tous les jurys de recrutement ;
- f) Une information mise à jour sur la répartition géographique est distribuée à tous les membres de jury de recrutement ;
- g) La répartition géographique est examinée à l'étape de présélection ainsi qu'au moment où les décisions sont prises pour une sélection finale des candidats retenus ;
- h) La répartition géographique est prise en compte pour toutes les embauches.

11. En outre, et en conformité avec les recommandations émises dans le Rapport détaillé du Bureau sur la répartition géographique équitable et la parité hommes/femmes pour le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale³, la Cour continue de prendre certaines mesures prévues sur le moyen et le long terme. En coopération étroite avec les ambassades de la plupart des pays sous-représentés, la Cour met l'accent sur la diffusion et la publicité. La Section des Ressources humaines procède également à une recherche active de candidats potentiels à travers LinkedIn.

12. Enfin, la Cour s'est efforcé d'encourager la participation de ressortissants de pays sous-représentés ou non représentés aux Programmes, entre autres, de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires afin d'augmenter la réserve des possibles candidats à des postes professionnels de la Cour.

13. La Cour continuera de déployer des efforts pour améliorer la répartition géographique et la parité hommes-femmes par le suivi, la cueillette et l'analyse de données de candidatures féminines et de candidatures d'États non représentés et sous-représentés, et fera rapport sur les progrès accomplis.

¹ *Documents officiels ... Quinzième session ... 2016* (ICC-ASP/15/20), vol. II, partie B.1, § 88.

² La Cour a noté que le Comité recommandait fortement que la Cour prenne des mesures afin de garantir une plus large circulation des avis de vacance de poste, et de s'assurer que les avis circulent toujours dans les deux langues de travail (anglais et français) de la Cour, et qu'elle puisse confirmer qu'il s'agit bien là de la pratique standard.

³ ICC-ASP/16/35, Rapport du Bureau concernant la répartition et la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale.

Appendice

Le personnel de la Cour par nationalités

Situation au 31 décembre 2017

Le présent document présente une vue d'ensemble de l'effectif de la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») par nationalité au 31 décembre 2017.

Ce rapport contient les cinq tableaux suivants :

1. La fourchette souhaitable de représentation (arrondie) par employé professionnel en lien avec les cotisations dues.

Sur le modèle de la méthodologie des Nations-Unies, la Cour a calculé le nombre souhaité d'agents dans la catégorie professionnelle pour chaque État Partie. Pour laisser place aux fluctuations, une variation de 15 pour cent (15 %) est ajoutée de chaque côté de la cible (la « fourchette souhaitable »). Les États Parties sont considérés être « en équilibre » lorsque le nombre d'agents se trouve dans la fourchette souhaitable.

2. La répartition géographique actuelle par pays et par région.

3. Autres catégories de personnel (par ex. agents recrutés localement dans la catégorie des Services généraux (GS-OL), postes et personnel linguistiques permanents financés par des contrats temporaires (GTA), par pays et par région qui ne sont pas compris dans le calcul de la répartition géographique.

4. Représentation de toutes les catégories de personnel, par pays (ordre alphabétique).

5. Représentation de toutes les catégories de personnel, par pays (ordre décroissant).

1. Fourchette souhaitable par pays (arrondie)

	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>États d'Europe orientale</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>Fourchette souhaitable</i>				
	<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>	<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>		<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>	<i>GRULAC</i>	<i>Lower</i>	<i>Inf.</i>	<i>WEOG</i>	<i>Lower</i>	<i>Inf.</i>	
Africain			<i>Asiatique</i>											
Afrique du Sud	3	4	Afghanistan	2	2	Albanie	1	2	Antigua-et-Barbuda	1	2	Allemagne	27	37
Bénin	1	2	Bangladesh	3	4	Bosnie-Herzégovine	1	2	Argentine	5	7	Andorre	1	2
Botswana	1	2	Cambodge	2	2	Bulgarie	2	2	Barbade	1	2	Australie	11	15
Burkina Faso	2	2	Chypre	2	2	Croatie	2	2	Belize	1	2	Autriche	4	6
Burundi	1	2	Fidji	1	2	Estonie	2	2	Bolivie	2	2	Belgique	5	7
Cap-Vert	1	2	Îles Cook	1	2	ex-République yougoslave de Macédoine	1	2	Brésil	18	25	Canada	13	18
Comores	1	2	Îles Marshall	1	2	Géorgie	1	2	Chili	3	4	Danemark	4	5
Congo	1	2	Japon	41	55	Hongrie	2	3	Colombie	3	4	Espagne	11	15
Côte d'Ivoire	2	2	Jordanie	2	2	Lettonie	2	2	Costa Rica	2	2	Finlande	3	4
Djibouti	1	2	Maldives	1	2	Lituanie	2	2	Dominique	1	2	France	21	29
Gabon	1	2	Mongolie	1	2	Monténégro	1	2	El Salvador	1	2	Grèce	3	4
Gambie	1	2	Nauru	1	2	Pologne	5	7	Équateur	2	2	Irlande	3	4
Ghana	2	2	Palestine	1	2	République de Moldavie	1	2	Grenade	1	2	Islande	1	2
Guinée	1	2	Philippines	3	4	République tchèque	3	4	Guatemala	2	2	Italie	17	23

<i>Africain</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>Asiatique</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>États d'Europe orientale</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>GRULAC</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>		<i>WEOG</i>	<i>Fourchette souhaitable</i>	
	<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>		<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>		<i>Inf.</i>	<i>Sup.</i>		<i>Lower</i>	<i>Inf.</i>		<i>Lower</i>	<i>Inf.</i>
Kenya	2	2	République de Corée	10	13	Roumanie	2	3	Guyana	1	2	Liechtenstein	1	2
Lesotho	1	2	Samoa	1	2	Serbie	2	2	Honduras	1	2	Luxembourg	2	2
Libéria	1	2	Tadjikistan	1	2	Slovaquie	2	3	Mexique	8	11	Malte	1	2
Madagascar	2	2	Timor-Leste	1		Slovénie	2	2	Panama	2	2	Norvège	5	6
Malawi	2	2	Vanuatu	1	2				Paraguay	1	2	Nouvelle-Zélande	2	3
Mali	2	2							Pérou	2	3	Pays-Bas	7	10
Mauricie	1	2							République dominicaine	2	2	Portugal	3	4
Namibie	1	2							Saint-Kitts-et-Nevis	1	2	Royaume-Uni	20	26
Niger	2	2							Saint-Vincent-et-les-Grenadines	1	2	Saint-Marin	1	2
Nigéria	4	5							Sainte-Lucie	1	2	Suède	5	7
Ouganda	2	2							Suriname	1	2	Suisse	6	8
République centrafricaine	1	2							Trinité-et-Tobago	2	2			
République démocratique du Congo	2	3							Uruguay	2	2			
République-Unie de Tanzanie	2	3							Venezuela	4	5			
Sénégal	2	2												
Seychelles	1	2												
Sierra Leone	1	2												
Tchad	2	2												
Tunisie	2	2												
Zambie	2	2												

2. Répartition géographique

<i>Surreprésentés</i>	<i>Équilibrés</i>	<i>Sous-représentés</i>	<i>Non représentés</i>	<i>États non-membres</i>				
Africain	Africain	Africain	Africain	Africain				
Afrique du Sud	+4	Bénin	Burkina Faso	-1	Burundi	-1	Algérie	+1
Gambie	+1	Botswana	Malawi	-1	Cap-Vert	-1	Cameroun	+7
Ghana	+1	Congo	Zambie	-1	Comores	-1	Égypte	+5
Kenya	+2	Côte d'Ivoire	Asiatique		Djibouti	-1	Éthiopie	+2
Mali	+1	Guinée	Afghanistan	-1	Gabon	-1	Mauritanie	+1
Ouganda	+3	Lesotho	Chypre	-1	Libéria	-1	Rwanda	+2

<i>Surreprésentés</i>	<i>Équilibrés</i>	<i>Sous-représentés</i>	<i>Non représentés</i>	<i>États non-membres</i>
République démocratique du Congo +1	Mauricie	Japon -34	Madagascar -2	Togo +1
Sénégal +2	Niger	Jordanie -1	Namibie -1	Zimbabwe +1
Sierra Leone +1	Nigéria	République de Corée -9	République centrafricaine -1	Asiatique
États d'Europe orientale	République-Unie de Tanzanie	États d'Europe orientale	Namibia -1	Chine +3
Bosnie-Herzégovine +2	Asiatique	Estonie -1	Tchad -2	Inde +2
Croatie +3	Mongolie	Pologne -1	Tunisie -2	Indonésie +1
Géorgie +4	Palestine	GRULAC	Asiatique	Iran (République islamique d') +3
République de Moldavie +1	Philippines	Brésil -16	Bangladesh -3	Liban +1
Roumanie +4	États d'Europe orientale	Chili -2	Cambodge -2	Ouzbékistan +1
Serbie +2	Albanie	Costa Rica -1	Fidji -1	Pakistan +1
Slovénie +1	GRULAC	Guatemala -1	Îles Cook -1	Singapour +1
GRULAC	Argentine	Mexique -3	Îles Marshall	Sri Lanka +1
Colombie +2	Équateur	Venezuela -2	Maldives -1	Viêt Nam +1
États d'Europe occid. et autres	Pérou	États d'Europe occidentale et autres	Nauru -1	Bélarus +2
Belgique +9	Trinité-et-Tobago	Allemagne -13	Samoa -1	Fédération de Russie +2
Canada +2	États d'Europe occidentale et autres	Danemark -2	Tadjikistan -1	Ukraine +2
Finlande +2	Australie	Grèce -1	Timor-Leste -1	
France +31	Italie	Suède -2	Vanuatu -1	GRULAC
Irlande +7	Malte	Suisse -4	États d'Europe orientale	Jamaïque +2
Nouvelle-Zélande +1			Bulgarie -2	États d'Europe occidentale et autres
Pays-Bas +11			ex-République yougoslave de Macédoine -1	États-Unis d'Amérique +15
Espagne +1			Hongrie -2	United States of America +15
Portugal +2			Lettonie -2	Israël +2
Royaume-Uni +7			Lituanie -2	
			Monténégro -1	

<i>Surreprésentés</i>	<i>Équilibrés</i>	<i>Sous-représentés</i>	<i>Non représentés</i>	<i>États non-membres</i>					
			République tchèque	-3					
			Slovaquie	-2					
			GRULA C						
			Antigua-et-Barbuda	-1					
			Barbade	-1					
			Belize	-1					
			Bolivie	-2					
			Dominique	-1					
			El Salvador	-1					
			Grenade	-1					
			Guyana	-1					
			Honduras	-1					
			Panama	-2					
			Paraguay	-1					
			République dominicaine	-2					
			Saint-Kitts-et-Nevis	-1					
			Saint-Vincent-et-les-Grenadines	-1					
			Sainte-Lucie	-1					
			Suriname	-1					
			Uruguay	-2					
			États d'Europe occidentale et autres						
			Andorre	-1					
			Autriche	-4					
			Islande	-1					
			Liechtenstein	-1					
			Luxembourg	-2					
			Norvège	-5					
			Saint-Marin	-1					
Total	27	Total	21	Total	21	Total	55	Total	24

3. Autres catégories de personnel (GS-OL, personnel linguistique et GTA)

Région	Nationalité	Engagements à durée déterminée				Grand total
		Niveau GSOL (permanents)	Personnel linguistique	Niveau GSOL (GTA)	Niveau P- et D- (GTA)	
Africaine	Afrique du Sud	2			2	4
	Cameroun		4	1	1	6
	Congo	4	1			5
	Congo, République démocratique du	20	2	1	3	26
	Côte d'Ivoire	13		3		16
	Égypte	3	2			5
	Érythrée	1				1
	Éthiopie	2				2
	Gambie	1				1
	Ghana	1				1
	Kenya	5		1		6
	Libéria	1				1
	Maroc		1			1
	Niger	1				1
	Nigéria	1				1
	Ouganda	19	1	5	6	31
	République centrafricaine	12				12
	République-Unie de Tanzanie	7		1		8
	Rwanda		1		2	3
	Sénégal	2	1		1	4
	Sierra Leone	11		1		12
	Soudan				1	1
	Tunisie	1	1			2
	Zambie	1				1
Zimbabwe			1		1	
<i>Total Région africaine</i>		<i>108</i>	<i>14</i>	<i>14</i>	<i>16</i>	<i>152</i>
Asiatique	Chine	1				1
	Inde	5			1	6
	Indonésie				1	1
	Iran (République islamique d')	3				3
	Iraq	1				1
	Japon	1		1	1	3
	Jordanie	1				1
	Liban	3				3
	Ouzbékistan	1			1	2
	Philippines	1				1
	Singapour				1	1

		<i>Engagements à durée déterminée</i>				
<i>Région</i>	<i>Nationalité</i>	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveau P- et D- (GTA)</i>	<i>Grand total</i>
	Sri Lanka	1		1		2
<i>Total Région asiatique</i>		<i>18</i>		<i>2</i>	<i>5</i>	<i>25</i>
États d'Europe orientale	Bélarus	1				1
	Bosnie-Herzégovine	6			1	7
	Bulgarie	1		1		2
	Croatie	8				8
	Fédération de Russie	1		1		2
	Géorgie	3		2	1	6
	Hongrie	1			1	2
	Kosovo	2				2
	Lituanie	2		2		4
	Pologne	3			1	4
	République tchèque	2				2
	Roumanie	7		1	1	9
	Serbie	3			1	4
	Ukraine	2				2
<i>Total Europe orientale</i>		<i>42</i>		<i>7</i>	<i>6</i>	<i>55</i>
GRULAC	Argentine	4			1	5
	Bolivie	1				1
	Brésil	4		1		5
	Colombie				2	2
	Jamaïque	1				1
	Mexique	2				2
	Pérou				1	1
	Venezuela	2			2	4
<i>Total GRULAC</i>		<i>14</i>		<i>1</i>	<i>6</i>	<i>21</i>
États d'Europe occidentale et autres	Allemagne	4	1		3	8
	Australie	1	2	1	2	6
	Autriche				2	2
	Belgique	10	1		4	15
	Canada	2	3	1	11	17
	Danemark	1		1		2
	Espagne	7		2	1	10
	États-Unis d'Amérique	2	2	1	6	11
	Finlande	1				1
	France	32	14	4	7	57
	Grèce	7		1	1	9
	Irlande	1		2	3	6

		<i>Engagements à durée déterminée</i>				
<i>Région</i>	<i>Nationalité</i>	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveau P- et D- (GTA)</i>	<i>Grand total</i>
	Islande				1	1
	Israël	1				1
	Italie	9		3	1	13
	Nouvelle-Zélande				2	2
	Pays-Bas	100		5	5	110
	Portugal	5			1	6
	Royaume-Uni	23	7		9	39
	Suisse	1			2	3
<i>Total États d'Europe occidentale et autres</i>		<i>207</i>	<i>30</i>	<i>21</i>	<i>61</i>	<i>319</i>
Grand Total		389	44	45	94	572

4. Représentation toutes catégories de personnel confondues, par pays (ordre alphabétique)

		<i>Engagements à durée déterminée</i>				
<i>Nationalité</i>	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	<i>Grand total</i>
Afghanistan		1				1
Afrique du Sud	2	8			2	12
Albanie		2				2
Algérie		1				1
Allemagne	4	14	1		3	22
Argentine	4	6			1	11
Australie	1	13	2	1	2	19
Autriche					2	2
Bélarus	1	2				3
Belgique	10	16	1		4	31
Bénin		1				1
Bolivie	1					1
Bosnie-Herzégovine	6	4			1	11
Botswana		1				1
Brésil	4	2		1		7
Bulgarie	1			1		2
Burkina Faso		1				1
Cameroun		7	4	1	1	13
Canada	2	20	3	1	11	37
Chili		1				1
Chine	1	3				4
Chypre		1				1

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Colombie		6			2	8
Congo	4	1	1			6
Congo, République démocratique du	20	4	2	1	3	30
Costa Rica		1				1
Côte d'Ivoire	13	2		3		18
Croatie	8	5				13
Danemark	1	2		1		4
Égypte	3	5	2			10
Équateur		2				2
Érythrée	1					1
Espagne	7	16		2	1	26
Estonie		1				1
États-Unis d'Amérique	2	15	2	1	6	26
Éthiopie	2	2				4
Fédération de Russie	1	2		1		4
Finlande	1	6				7
France	32	60	14	4	7	117
Gambie	1	3				4
Géorgie	3	6		2	1	12
Ghana	1	3				4
Grèce	7	2		1	1	11
Guatemala		1				1
Guinée		2				2
Hongrie	1				1	2
Inde	5	2			1	8
Indonésie		1			1	2
Iran (République islamique d')	3	3				6
Iraq	1					1
Irlande	1	11		2	3	17
Islande					1	1
Israël	1	2				3
Italie	9	19		3	1	32
Jamaïque	1	2				3
Japon	1	7		1	1	10
Jordanie	1	1				2
Kenya	5	4		1		10
Kosovo	2					2

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Lesotho		1				1
Liban	3	1				4
Libéria	1					1
Lituanie	2			2		4
Malawi		1				1
Mali		3				3
Malte		1				1
Maroc			1			1
Mauricie		1				1
Mauritanie		1				1
Mexique	2	5				7
Mongolie		1				1
Niger	1	2				3
Nigéria	1	4				5
Nouvelle-Zélande		4			2	6
Ouganda	19	5	1	5	6	36
Ouzbékistan	1	1			1	3
Pakistan		1				1
Palestine		2				2
Pays-Bas	100	21		5	5	131
Pérou		3			1	4
Philippines	1	3				4
Pologne	3	4			1	8
Portugal	5	6			1	12
République centrafricaine	12					12
République de Corée		1				1
République de Moldavie		3				3
République tchèque	2					2
République-Unie de Tanzanie	7	3		1		11
Roumanie	7	7		1	1	16
Royaume-Uni	23	33	7		9	72
Rwanda		2	1		2	5
Sénégal	2	4	1		1	8
Serbie	3	4			1	8
Sierra Leone	11	3		1		15
Singapour		1			1	2
Slovénie		3				3

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents) linguistique</i>	<i>Personnel</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Soudan					1	1
Sri Lanka	1	1		1		3
Suède		3				3
Suisse	1	2			2	5
Togo		1				1
Trinité-et-Tobago		2				2
Tunisie	1		1			2
Ukraine	2	2				4
Venezuela	2	2			2	6
Viêt Nam		1				1
Zambie	1	1				2
Zimbabwe		1		1		2
Total	389	454	44	45	94	1026

5. Représentation toutes catégories de personnel confondues, par pays (ordre décroissant)

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents) linguistique</i>	<i>Personnel</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Pays-Bas	100	21		5	5	131
France	32	60	14	4	7	117
Royaume-Uni	23	33	7		9	72
Canada	2	20	3	1	11	37
Ouganda	19	5	1	5	6	36
Italie	9	19		3	1	32
Belgique	10	16	1		4	31
Congo, République démocratique du	20	4	2	1	3	30
Espagne	7	16		2	1	26
États-Unis d'Amérique	2	15	2	1	6	26
Allemagne	4	14	1		3	22
Australie	1	13	2	1	2	19
Côte d'Ivoire	13	2		3		18
Irlande	1	11		2	3	17
Roumanie	7	7		1	1	16
Sierra Leone	11	3		1		15
Cameroun		7	4	1	1	13
Croatie	8	5				13
République centrafricaine	12					12

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Géorgie	3	6		2	1	12
Portugal	5	6			1	12
Afrique du Sud	2	8			2	12
Argentine	4	6			1	11
Bosnie-Herzégovine	6	4			1	11
Grèce	7	2		1	1	11
République-Unie de Tanzanie	7	3		1		11
Égypte	3	5	2			10
Japon	1	7		1	1	10
Kenya	5	4		1		10
Colombie		6			2	8
Inde	5	2			1	8
Pologne	3	4			1	8
Sénégal	2	4	1		1	8
Serbie	3	4			1	8
Brésil	4	2		1		7
Finlande	1	6				7
Mexique	2	5				7
Congo	4	1	1			6
Iran (République islamique d')	3	3				6
Nouvelle-Zélande		4			2	6
Venezuela	2	2			2	6
Nigéria	1	4				5
Rwanda		2	1		2	5
Suisse	1	2			2	5
Chine	1	3				4
Danemark	1	2		1		4
Éthiopie	2	2				4
Gambie	1	3				4
Ghana	1	3				4
Liban	3	1				4
Lituanie	2			2		4
Pérou		3			1	4
Philippines	1	3				4
Fédération de Russie	1	2		1		4
Ukraine	2	2				4
Bélarus	1	2				3
Israël	1	2				3

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Jamaïque	1	2				3
Mali		3				3
Niger	1	2				3
République de Moldavie		3				3
Slovénie		3				3
Sri Lanka	1	1		1		3
Suède		3				3
Ouzbékistan	1	1			1	3
Albanie		2				2
Autriche					2	2
Bulgarie	1			1		2
République tchèque	2					2
Équateur		2				2
Guinée		2				2
Hongrie	1				1	2
Indonésie		1			1	2
Jordanie	1	1				2
Kosovo	2					2
Palestine		2				2
Singapour		1			1	2
Trinité-et-Tobago		2				2
Tunisie	1		1			2
Zambie	1	1				2
Zimbabwe		1		1		2
Afghanistan		1				1
Algérie		1				1
Bénin		1				1
Bolivie	1					1
Botswana		1				1
Burkina Faso		1				1
Chili		1				1
Costa Rica		1				1
Chypre		1				1
Érythrée	1					1
Estonie		1				1
Guatemala		1				1
Islande					1	1
Iraq	1					1

<i>Nationalité</i>	<i>Engagements à durée déterminée</i>					<i>Grand total</i>
	<i>Niveau GSOL (permanents)</i>	<i>Niveaux P- et D- (permanents)</i>	<i>Personnel linguistique</i>	<i>Niveau GSOL (GTA)</i>	<i>Niveaux P- et D- (GTA)</i>	
Lesotho		1				1
Libéria	1					1
Malawi		1				1
Malte		1				1
Mauritanie		1				1
Mauricie		1				1
Mongolie		1				1
Maroc			1			1
Pakistan		1				1
République de Corée		1				1
Soudan					1	1
Togo		1				1
Viêt Nam		1				1
Total	389	454	44	45	94	1026

Annexe IV

Statistiques de la Cour sur les évaluations du comportement professionnel pour le cycle 2016-2017

1. La Cour a comme priorité permanente de disposer d'un système d'évaluation du comportement professionnel efficace qui reconnaît le rendement et les succès du personnel, souligne les domaines d'amélioration (et les intègre à des plans et programmes d'apprentissage et de perfectionnement), cerne les domaines de rendement insatisfaisant (et aide les employés et leur superviseur à renforcer les compétences du personnel dans ces domaines) et inspire la responsabilité pour le rendement et le perfectionnement. L'un des moyens de réaliser cet objectif est d'atteindre un niveau de conformité élevé, puisque la reconnaissance du bon rendement et l'amélioration continue exigent une compréhension uniforme, équitable et approfondie du système d'évaluation du comportement professionnel au niveau de la Cour dans son ensemble.

2. Le taux de conformité pour le cycle 2016-2017, qui a pris fin le 28 février 2017, est présenté ci-dessous. L'on constate une nette amélioration par rapport à l'exercice précédent grâce à une plus grande participation de la haute direction et une meilleure compréhension de l'importance de la gestion du comportement professionnel grâce à la formation et à la communication. Le taux de conformité global pour la Cour était de 90 pour cent, comparativement à 64 pour cent et 65 pour cent pour les cycles précédents.

Tableau 1 : Taux de conformité 2016-2017 – FÉCP⁴ soumis et remplis, par organe/bureau

	<i>Effectif total</i>	<i>FÉCP soumis*</i>	<i>FÉCP remplis**</i>
JUGES	50	32	22
PROCUREUR	346	346	346
GREFFE	453	431	420
AUDIT INTERNE	3	3	3
SAÉP	8	3	3
SFPV	9	0	0

	<i>FÉCP soumis*</i>	<i>FÉCP remplis**</i>
JUGES	64 %	44 %
PROCUREUR	100 %	100 %
GREFFE	95 %	93 %
AUDIT INTERNE	100 %	100 %
SAÉP	38 %	38 %
SFPV	0 %	0 %
Total	94 %	91 %

⁴ Formulaire d'évaluation du comportement professionnel.

* Formulaires contenus dans le système d'évaluation du comportement professionnel mais non nécessairement complètement remplis.

** Formulaires contenus et complètement remplis en fin de cycle.

Graphique 1 : Comparaison annuelle du taux de conformité global

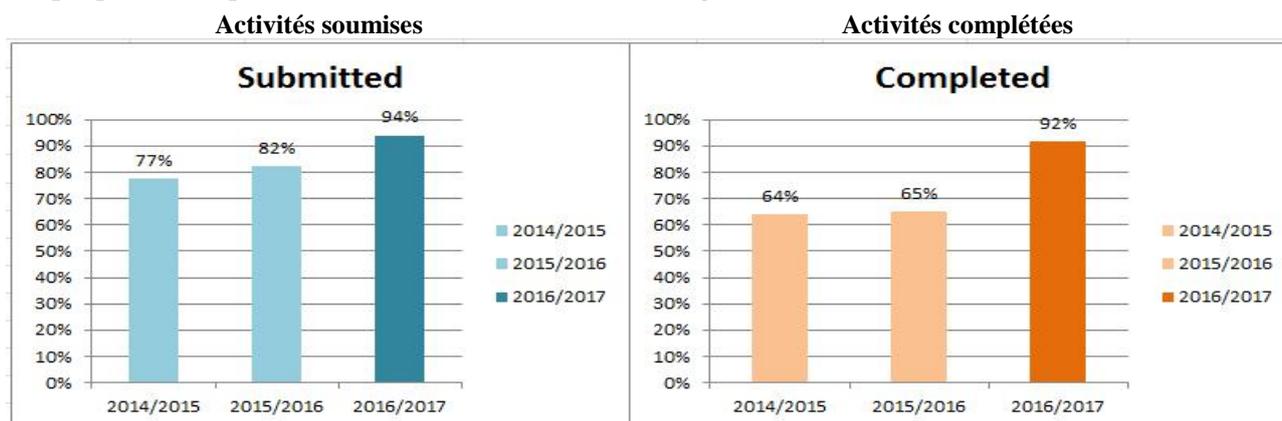


Tableau 2 : Comparaison annuelle du taux de conformité par organe

	Activités soumises			Activités complétées		
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Branche judiciaire	12%	36%	67%	2%	36%	47%
Bureau du Procureur	87%	91%	100%	70%	72%	100%
Greffe	82%	84%	95%	71%	64%	93%
Bureau de l'audit interne	0%	75%	100%	0%	75%	100%
Secrétariat de l'AEP	22%	14%	38%	0%	14%	38%
Secrétariat du Fonds d'affectation spéciale au profit des victimes	11%	38%	0%	0%	38%	0%
Total	77%	82%	94%	64%	65%	92%

Tableau 3 : Statistiques de la Cour sur les appréciations du rendement dans les FÉCP remplis en fin de cycle 2016-2017

Appréciation	
Non atteint	0%
Partiellement atteint	1%
Pleinement atteint	75%
Dépassé	20%
Largement dépassé	3%

Annexe V

Rapport de la Cour sur le processus d'appel d'offres concernant le régime d'assurance collective médicale et le régime d'invalidité et décès imputables au service

Résumé analytique

1. Conformément à la règle 106.2 du Règlement du personnel, depuis octobre 2002, la Cour offre à son personnel un régime d'assurance collective médicale subventionné à hauteur de 50 pour cent. En plus de ce régime d'assurance collective médicale, la Cour offre également une assurance médicale et invalidité en cas de maladie, blessure ou décès imputable au service officiel de la Cour. Ces deux régimes d'assurance ont toujours été offerts par l'intermédiaire d'une tierce partie indépendante, le courtier anciennement connu sous le nom de Vanbreda International, avant d'être racheté par Cigna [l'entreprise] en 2010. Le contrat a toujours été reconduit par renouvellement tacite jusqu'en 2017, lorsque les deux contrats d'assurance ont été mis en appel d'offre.
2. Le contrat d'assurance collective médicale (ci-après le « CACM ») est un régime d'assurance unifié et exhaustif visant à rembourser les participants admissibles pour les coûts habituels et raisonnables de services médicaux (y compris les hospitalisations, soins psychiatriques, soins de l'ouïe et de la vision) et les traitements dentaires, sous réserve de certaines conditions indiquées dans le CACM de la Cour. Le CACM offre aussi des prestations aux principaux participants assurés qui, de l'avis de l'assureur, sont en état de dépendance (« couverture de soins de longue durée »). Enfin, dans le cas d'anciens membres du personnel, leur conjoint ou conjointe, leurs enfants à charge ou leur survivant, le CACM prévoit une option de continuation de la couverture après la cessation de service (assurance maladie après cessation de service, AMACS).
3. Entre octobre 2002 et décembre 2017, le CACM était administré par Vanbreda, qui, en 2015, est devenu Cigna suite à son acquisition. Avant cette acquisition, Vanbreda avait confié la police d'assurance à Assurances Générales de France (AGF) Vie jusqu'en 2009 et à Allianz Vie en 2010. Entre 2011 et le 31 décembre 2017, le réassureur était Cigna International Company of Europe SA [l'assureur]. Après le processus d'appel d'offre de 2017, le contrat a été à nouveau octroyé à un assureur indépendant, MSH International, réassuré par AXA France Vie S.A., à compter du 1er janvier 2018.
4. La politique actuelle en matière d'indemnité en cas de maladie, invalidité et décès imputables au service est conforme à l'Annexe D du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. L'objectif de la police d'assurance est de garantir que la Cour puisse s'acquitter de ses obligations d'indemnité en vertu de la politique actuelle. Le régime d'indemnité en cas de maladie, invalidité et décès imputables au service continue d'être administré par Cigna International Health Services BVBA (à ne pas confondre avec la compagnie d'assurance). La police avait toujours été administrée par Cigna International Company of Europe SA et, depuis le processus d'appel d'offre en 2017, est maintenant réassuré par Special Contingency Risks Limited (SCR).

I. Processus d'appel d'offre

1. Un processus d'appel d'offre a été lancé au début de 2017. Il a été piloté par le Comité de gestion de l'assurance maladie/Groupe de sécurité sociale et de santé (composé du directeur, Direction des services de gestion ; du chef, Section des ressources humaines ; du chef, Unité de médecine du travail ; et d'un représentant du Conseil du syndicat du personnel), l'Unité des achats, et deux consultants spécialistes dans le domaine de l'assurance-santé. Le Groupe de sécurité sociale et de santé a avalisé la portée des exigences et était responsable de l'évaluation technique des offres, alors que l'Unité des achats a administré le processus d'appel d'offre et était responsable de l'évaluation commerciale et financière des offres. L'un des consultants a aidé le Groupe de sécurité sociale et de santé pour l'évaluation technique, alors que l'autre consultant a guidé l'élaboration de la portée des exigences (y compris les critères d'évaluation) et aidé l'Unité des achats pour ce qui est de l'évaluation commerciale et financière des offres.

2. Le processus d'appel d'offre visait à satisfaire à une recommandation d'audit, mais surtout à atteindre les objectifs suivants :

- a) Offrir au personnel un régime moderne et de qualité ;
- b) Assurer un service et une administration efficace des demandes des assurés ;
- c) Obtenir une grande stabilité et un régime favorable de partage des profits et de gestion des réserves ;
- d) Atteindre le coût d'administration le plus faible possible par rapport aux premier et deuxième objectifs ;
- e) Garantir une relation d'affaire mutuellement bénéfique avec le fournisseur ainsi qu'un service clients et une gestion de compte de grande qualité, le tout appuyé par des rapports d'utilisation et de performance financière faciles à analyser.

II. Critères

3. L'exigence minimale pour tous les soumissionnaires était de maintenir le niveau de couverture actuel. Concernant le CACM plus particulièrement, certaines prestations ont été ajoutées ou mises à jour dans la mesure où elles avaient peu d'incidence sur les primes. L'évaluation et la notation des offres était fondée sur une pondération type pour les évaluations commerciales/financières et techniques.

4. De plus, l'évaluation reposait sur les critères suivants :

- a) Critères commerciaux/financiers :
 - i) frais mensuels de traitement des demandes et des primes
 - ii) fonds de réserve
 - iii) administration du versement des primes
 - iv) formules de renouvellement
 - v) partage des profits
- b) Critères techniques :
 - i) gestion du compte
 - ii) cote ISO
 - iii) références
 - iv) traitement des demandes (lieu, personnel, documentation, remboursements et délais)
 - v) capacité d'autofinancement (CACM seulement)
 - vi) contrôle de qualité, audit

- vii) réseaux de fournisseurs (CACM seulement)
- viii) site Web et application pour les utilisateurs (CACM seulement)

III. Résultat du processus d'appel d'offre

5. Sur la base des résultats des évaluations technique et commerciale/financière de toutes les soumissions, et de la recommandation du Comité d'examen de l'Unité des achats, le Greffier a approuvé l'octroi du contrat d'assurance collective médicale à MSH International et l'octroi du contrat d'assurance médicale et invalidité en cas de maladie, blessure ou décès imputable au service officiel de la Cour à Cigna International Health Services BVBA, et ce à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une période initiale de 36 mois.

IV. Incidence financière du CACM

6. Le CACM occasionne une augmentation moyenne des primes de 8,3 pour cent. Cette augmentation est néanmoins inférieure à celle de janvier 2017, qui était de 15 pour cent, et inférieure de 6,7 pour cent par rapport à l'augmentation de 15 pour cent qui aurait été à prévoir si la Cour n'avait pas mis le CACM en appel d'offre. L'augmentation des primes se justifie par l'augmentation des remboursements consentis au cours des années précédentes, et tous les soumissionnaires devaient fonder leur offre sur les données de demandes et remboursements des effectifs assurés.

7. Sur la base des primes versées à Cigna en 2017 au titre du CACM, totalisant 4 571 724,65 euros (ou 2 285 862,33 euros avec subvention de 50 pour cent), et en augmentant les primes de 10 pour cent pour tenir compte d'une marge d'erreur imputable à la fluctuation du nombre de personnes assurées, le montant total des primes à verser à MSH International en 2018 est estimé à 5 028 897,12 euros (ou 2 514 448,56 euros avec subvention de 50 pour cent). Ceci se traduira par une augmentation des coûts pour la Cour d'environ 228 586,23 euros au titre du contrat d'assurance collective médicale 2018 de la Cour.

V. Incidence financière du contrat d'assurance médicale et invalidité en cas de maladie, blessure ou décès imputable au service officiel de la Cour

8. L'inverse est vrai pour le contrat d'assurance médicale et invalidité en cas de maladie, blessure ou décès imputable au service officiel de la Cour. La mise en appel d'offre s'est traduite par une diminution des primes de 0,5 pour cent à 0,388 pour cent. Sur la base de la taille de l'effectif assuré au moment du processus d'appel d'offre, le montant estimé des primes serait de 379 477 euros. Puisque le total des primes versées à Cigna en 2017 était de 534 193,71 euros, la Cour économisera quelque 154 716,71 euros au titre de ce régime en 2018.