



Assemblée des États Parties

Distr. : générale
15 septembre 2022

Original : anglais

Vingt-et-unième session

La Haye, 5-10 décembre 2022

Rapport d'audit sur les résultats de l'emploi des postes temporaires en 2022



BAI

BOARD OF AUDIT AND INSPECTION
REPUBLIC OF KOREA

TABLE DES MATIÈRES

I. RÉSUMÉ ANALYTIQUE	3
II. OBJECTIFS ET PORTÉE DE L'AUDIT	5
III. LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	6
IV. INTRODUCTION	7
1. Aperçu des postes temporaires de la Cour	7
2. Catégories de postes temporaires.....	8
2.1. Source de financement	8
2.2. Arrangements contractuels.....	9
V. Analyse préliminaire des données	11
1. Viabilité des coûts de personnel.....	11
1.1. Budget	11
1.2. Dépenses	11
2. Évolution de la structure des effectifs.....	14
2.1. Budget des effectifs.....	14
2.2. Effectif réel	15
VI. Observations et recommandations	17
1. Efficience et transparence du processus budgétaire pour le personnel temporaire	17
1.1. Personnel temporaire.....	17
1.2. Prestataires de service	23
2. Pratique d'utilisation de postes temporaires "non approuvés".....	25
2.1. Historique.....	25
2.2. Tendance à utiliser les postes temporaires non approuvés	26
2.3. Observations spécifiques concernant l'utilisation de postes temporaires non approuvés.....	28
2.4. Répercussions financières de l'utilisation de postes temporaires non approuvés	31
3. Réforme suspendue de la politique concernant le personnel temporaire et la gestion du personnel engagé à courte durée	32
3.1. Le principe et la pratique	32
3.2. Mise en attente de la proposition de réforme de la politique concernant le personnel temporaire.....	36
3.3. Surveillance et suivi des Engagements de courte durée.....	38
4. Équilibre de la représentation géographique et parité hommes-femmes	39
4.1. Contexte de l'audit	39
4.2. La représentation géographique en principe	41
4.3. La représentation géographique dans le personnel professionnel	42
4.4. La représentation géographique dans le recrutement	45
VII. CONCLUSION	54
VIII. REMERCIEMENTS	55
APPENDICES	56
Appendice A : Opinion de la Cour sur les recommandations du Commissaire aux comptes	56
Appendice B : Liste des postes temporaires de longue durée vacants dans le Projet de budget-programme pour 2021	60
Appendice C : Représentation géographique des administrateurs* par organe au 31 décembre (2019-2021)	63
Appendice D : Représentation géographique des administrateurs de rang supérieur* au 31 décembre (2019-2021)	64

I. RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le présent rapport présente les conclusions de l'audit de l'utilisation des postes temporaires à la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour »), effectué par le *Board of Audit and Inspection* (ci-après « le BAI ») de la République de Corée. Le BAI a été mandaté d'agir à titre de Commissaire aux comptes de la Cour pour les exercices financiers 2021 à 2024, conformément à la décision de l'Assemblée des États Parties (ci-après « l'Assemblée ») du 16 décembre 2020. Le Commissaire aux comptes est tenu de mener jusqu'à deux audits par année ; en 2022, le BAI a choisi de se pencher sur l'utilisation des postes temporaires. L'objectif de cet audit était d'évaluer l'efficacité, l'efficience et l'économie des processus administratifs liés à l'utilisation des postes temporaires à la Cour. Plus précisément, le Commissaire aux comptes a examiné le processus budgétaire, les règles et politiques, la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes parmi le personnel temporaire.

Efficience et transparence du processus budgétaire pour ce qui est des postes temporaires

Le Commissaire aux comptes a constaté que la Cour maintient dans son budget un grand nombre de postes temporaires à long terme vacants. Des 212 postes temporaires approuvés (186,71 en équivalent temps plein) en 2021, 40 postes (27,17 en équivalent temps plein) sont demeurés vacants pendant quatre exercices consécutifs, ce qui permet de conclure que le niveau de financement des postes temporaires ne s'appuie pas sur des justifications raisonnables au regard des besoins opérationnels. De plus, il appert que la Cour n'applique pas de taux de vacance réglementaire des postes temporaires, soit un plafond proportionnel du budget qui pourrait éviter la sur-budgétisation.

Comme conséquence des deux facteurs énumérés ci-dessus, la sous-exécution du budget pour les postes temporaires approuvés dépasse les cinq millions d'euros chaque année. Cette considérable marge budgétaire pourrait être employée pour financer d'autres catégories de personnel temporaire ne nécessitant pas l'approbation de l'Assemblée : les postes temporaires non approuvés, les engagements de courte durée, et les prestataires de service.

Dans la mesure où les prestataires de service assurent en principe des fonctions clairement différentes de celles du personnel permanent, il est normal que les budgets pour ces deux catégories de personnel soient séparés. Toutefois, tel n'est pas le cas à la Cour, où les prestataires de service sont comprises dans le budget des postes temporaires et où le montant du budget alloué aux prestataires de service n'apparaît pas dans les documents budgétaires, d'où le grand écart entre les budgets prévus et effectivement exécutés. De fait, les budgets exécutés vont du double au sextuple du budget initialement proposé. De plus, cette pratique a autorisé un vide d'examen et de rapport au Comité du budget et des finances (ci-après « le Comité ») et à l'Assemblée.

Utilisation de postes temporaires « non approuvés »

Alors que le Comité a exhorté la Cour à éviter le recours aux postes temporaires sans l'approbation de l'Assemblée, le nombre de postes temporaires non approuvés a en fait augmenté depuis 2017. La Cour avance que ces postes lui permettent de satisfaire les besoins de personnel qui sont soit inattendus soit imprévus (catégorie B), ou encore de doter temporairement les postes vacants ou les postes du personnel en congé prolongé (catégorie C). Toutefois, le Commissaire aux comptes a constaté que les postes temporaires non approuvés sont en fait employés pour assurer des fonctions habituelles et courantes, puisque 60 % des postes temporaires non approuvés sont maintenus sur plus de deux exercices budgétaires.

De plus, l'utilisation, par la Cour, de postes temporaires non approuvés soulève des doutes sur l'existence de contrôles administratifs visant à assurer la gestion transparente de ces postes. Premièrement, la Cour maintient des postes temporaires de catégorie C pour assurer des fonctions qui ne correspondent pas à leur vocation, à savoir de doter des postes vacants de façon temporaire ou de remplacer du personnel en congé prolongé. Deuxièmement, la Cour crée ou maintient de nombreux postes temporaires qui avaient auparavant fait l'objet d'une recommandation d'abolition par le Comité. Troisièmement, la Cour a ajouté a posteriori au budget-programme approuvé, c'est-à-dire après l'adoption de la résolution budgétaire finale par l'Assemblée, plusieurs postes temporaires qui n'étaient pas inclus dans le Projet de budget-programme. Enfin et surtout, avant la première session du Comité en mai, la Cour a modifié la catégorie de plusieurs postes temporaires, les faisant passer de la catégorie B à la catégorie C (qui ne sont pas comptés comme des postes temporaires non approuvés), et ce, sans justifier ces modifications, de sorte qu'un nombre inférieur de postes temporaires non approuvés a été déclaré au Comité.

Les coûts de personnel liés aux postes temporaires non approuvés ont augmenté de plus de 140 pour cent au cours des cinq dernières années et dépassent maintenant les 10 millions d'euros. La Cour est allée jusqu'à redéployer des ressources hors personnel lorsque s'épuisait le budget des coûts de personnel pour continuer d'employer des postes temporaires non approuvés.

Suspension de la réforme de la politique concernant les postes temporaires et gestion des engagements de courte durée

Si les postes temporaires ont été créés pour combler des besoins de personnel temporaires et fluctuants, dans les faits, ils assurent des tâches régulières et permanentes qui devraient être assurées par des postes permanents. En effet, il n'existe aucune différence importante entre les postes temporaires et permanents, que ce soit au niveau de la durée du poste, de la nature des tâches ou du type d'engagement. Puisque les contrats de durée déterminée s'appliquent aux postes permanents aussi bien que temporaires, les avantages et prestations qu'ils offrent sont identiques.

En 2015, en vue d'assurer que les postes temporaires soient employés comme prévu, la Cour a proposé une réforme de la politique concernant les postes temporaires. À ce moment, 121 postes temporaires ont été convertis en postes permanents pour la période 2015-2017, puisqu'il s'agissait de postes temporaires assurant des fonctions normales et essentielles de la Cour. En 2017, la Cour indiquait au Comité qu'une nouvelle politique concernant les postes temporaires prévoyait que ceux-ci ne pourraient être employés pour couvrir des postes de nature permanente et que cette nouvelle politique serait promulguée avant la vingt-neuvième session du Comité, en 2017. Toutefois, dans le cadre de ses sessions suivantes, le Comité n'a ni débattu ni mis en œuvre le projet de réforme de la politique concernant les postes temporaires.

Entretemps, la Cour ne déclare pas au Comité la liste des postes vacants couverts par des engagements de courte durée, ce qui porte atteinte à la transparence de l'utilisation des engagements de courte durée. De plus, une partie des justifications présentées par la Cour pour prolonger la durée d'un contrat d'engagement de courte durée au-delà d'un an ne tombe pas sous les exigences de l'Instruction administrative concernant les engagements de courte durée.

Répartition géographique et représentation équitable des hommes et des femmes

Le Commissaire aux comptes a examiné la méthode employée pour déterminer la représentation géographique de la Cour, et constaté que la Cour calcule la fourchette visée en n'incluant que les fonctionnaires occupant des postes permanents. Malheureusement, cette méthode ne donne pas une idée exacte de la représentation géographique de la Cour, car cette représentation devient plus déséquilibrée dès lors qu'on y inclut les fonctionnaires occupant des postes temporaires. De plus, puisqu'un grand nombre de postes temporaires de longue date assure des tâches régulières et permanentes, ces postes devraient entrer dans le calcul de la représentation géographique de la Cour.

Afin d'évaluer les progrès réalisés dans l'atteinte de la répartition géographique prévue dans le Plan stratégique 2019-2021, le Commissaire aux comptes a examiné 42 processus de recrutement de fonctionnaires pour des postes temporaires de 2019 à 2021. Il est constaté que la Cour continue de recruter le plus souvent parmi les États Parties sur-représentés et le moins souvent parmi les États Parties non représentés. Même les postes anciennement occupés par du personnel d'États non Parties sont dotés par des personnes d'États Parties adéquatement représentés ou sur-représentés.

Ce problème s'est également manifesté dans le processus de création de listes de candidats aux postes de fonctionnaires temporaires. Il est constaté que l'impératif de la représentation géographique n'est pas respecté dans les faits dans les processus de recrutement, de composition des jurys, d'établissement de listes restreintes, et de sélection définitive des candidats. Cette réalité est probablement due à la pratique de laisser pleine discrétion aux gestionnaires dans la sélection finale des candidats depuis les listes, sans qu'aucun mécanisme ne limite cette discrétion en faveur de la répartition géographique.

Afin d'atteindre l'équité de la représentation géographique visée par la Cour, il faudra faire des efforts qui produisent des résultats effectifs. Par exemple, l'on pourrait créer des règles donnant priorité aux candidats des États Parties non représentés ou sous-représentés, puisque les candidats qui accèdent aux listes sont censés être tout aussi admissibles les uns que les autres.

II. OBJECTIFS ET PORTÉE DE L'AUDIT

1. Conformément à la décision de l'Assemblée du 16 décembre 2020, le *Board of Audit and Inspection* de la République de Corée (ci-après « le BAI ») a été mandaté d'agir comme Commissaire aux comptes de la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») pour les exercices financiers 2021 à 2024. Comme le prévoit l'article 2.1.8. du mandat du Commissaire aux comptes¹, celui-ci doit exécuter un maximum de deux audits par année, conformément à la demande de l'Assemblée des États Parties.
2. À la réunion de contrôle de la gestion budgétaire du 8 novembre 2021, le Commissaire aux comptes a présenté aux États Parties deux possibilités d'audit pour 2022. Les États Parties ont agréé les deux propositions, à savoir l'aide judiciaire et l'utilisation des postes temporaires.
3. Au vu de la conjoncture financière de la Cour, le Commissaire aux comptes a déterminé que l'audit de l'utilisation des postes temporaires était des plus opportuns et s'y est donc consacré pendant la première moitié de 2022. Le Commissaire aux comptes a informé la Cour de sa décision et transmis un projet de mandat pour l'audit des résultats lancé le 26 janvier 2022.
4. Une fois le mandat agréé, une lettre de notification a été transmise au Greffier le 16 février 2022. À cette même date, le BAI a présenté une demande de documentation de base, qui a été suivie d'un questionnaire le 18 avril. Par la suite, du 4 au 25 mai, le BAI a mené une mission d'audit sur les lieux, à la Cour.
5. L'objectif de cet audit était d'évaluer l'efficacité, l'efficience et l'économie des processus administratifs concernant l'utilisation des postes temporaires au sein de tous les organes de la Cour, y compris les employés temporaires, les prestataires de service, les consultants et les interprètes.
6. L'audit a été exécuté en conformité aux normes de l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (INTOSAI), et à la règle 12 du Règlement financier et règles de gestion financière (ci-après « le Règlement »), y compris le mandat supplémentaire concernant l'audit de la Cour, présenté à l'annexe 6-c du Règlement. Ces normes exigent que le Commissaire aux comptes respecte les règles d'éthique pertinentes, exerce son jugement professionnel et adopte une approche systématique à l'audit en cernant les problèmes, en cherchant des solutions et en faisant des recommandations d'amélioration.
7. L'audit incluait une évaluation des objectifs détaillés suivants, entre autres :
 - a) Les postes temporaires assurent-ils les fonctions pour lesquelles ils ont été créés?
 - b) Le budget des postes temporaires est-il préparé, exécuté et contrôlé de façon efficiente et transparente?
 - c) Les règles, règlements et politiques concernant l'utilisation des postes temporaires sont-ils complets et pertinents?
 - d) Les contrats de recrutement et d'emploi en poste temporaire sont-ils gérés de façon équitable et transparente, conformément au cadre réglementaire en vigueur?
 - e) La répartition géographique et la représentation équitable des hommes et des femmes sont-elles atteintes?
8. L'audit s'est fondé sur ce qui suit :
 - a) L'analyse et l'examen des documents officiels pertinents : règles et règlements, recommandations du Bureau de l'Audit interne et du Comité, documents budgétaires et financiers ;
 - b) L'examen de la documentation de base demandée de la Cour ;
 - c) L'analyse des données SAP (modules RH et feuille de paie) ;
 - d) L'entrevue des responsables et intervenants pertinents.
9. Toutes les observations et recommandations ont été présentées au personnel pertinent des sections des Ressources humaines et du Budget. Pour faciliter les échanges, les observations et constats préliminaires ont été résumés et transmises au cours de la mission d'audit sur le terrain.
10. Les 20 et 24 mai, deux réunions ont eu lieu avec le directeur de la Direction des services de gestion (M. Ivan Alippi), le chef de la Section des Ressources humaines (M. Etienne Gouws) et le chef de la Section

¹ Accord de services d'audit externe et produits connexes concernant la Cour pénale internationale conclu entre la Cour et le *Board of Audit and Inspection* de la Corée

du Budget (M. Osvaldo Zavala Giler) en vue d'un échange d'opinions sur les constats préliminaires. Les constats et recommandations d'audit ont été incluses dans le présent rapport au terme d'un examen des opinions de la direction et de son plan de mise en œuvre des recommandations.

11. Cinq commissaires du BAI ont participé à cette mission d'audit : M. Young You (directeur de la Division des audits internationaux), M^{me} Jung A Chae (chef d'équipe), M. Jinho Oak (commissaire principal), M^{me} Yunyoung Ko (commissaire), et M^{me} Hyeyoun Choi (commissaire).

III. LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de mener une étude pour améliorer la pertinence et la transparence du budget de personnel temporaire, qui pourrait comprendre l'examen du besoin des postes temporaires vacants à long terme, sans limiter la capacité de la Cour de répondre aux besoins fluctuants en personnel.

Recommandation 2 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de déterminer s'il est nécessaire d'appliquer les taux de vacance habituels aux postes temporaires qui ont été prolongés au-delà de l'année civile, tel que l'a recommandé le Comité en 2014, en vue de s'assurer que le niveau de financement des postes temporaires corresponde de manière précise aux besoins en personnel.

Recommandation 3 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de créer une ligne budgétaire séparée pour les prestataires de service.

Recommandation 4 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour :

- a) d'établir un plan soit pour inclure les postes temporaires existants de catégorie « B » et « C » dans le Projet de budget-programme soit pour les supprimer après examen des besoins opérationnels, et de présenter le plan au Comité et à l'Assemblée pour approbation, tout en soumettant annuellement des rapports d'avancement au Comité et à l'Assemblée ; et
- b) de renoncer à la pratique de créer ou de maintenir des postes temporaires « non approuvés » (de catégorie « B » et « C ») à l'avenir, et d'utiliser plutôt des engagements de courte durée pour répondre aux besoins en personnel requis pour une durée inférieure à une année civile et qui sont inattendus ou imprévus lors de l'élaboration du projet de budget.

Recommandation 5 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de se livrer à un examen holistique des postes temporaires actuels pour déterminer lesquels devront être convertis en postes permanents et lesquels devraient éventuellement remplacer les postes permanents qui ne sont plus nécessaires et qui peuvent être abolis.

Recommandation 6 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de mettre en œuvre la réforme de la politique concernant les postes temporaires proposée en 2015 et 2017, et de promulguer une Instruction administrative sur la durée et la prolongation des contrats à durée déterminée financés au moyen des crédits affectés aux postes temporaires.

Recommandation 7 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour :

- a) de soumettre au Comité une liste annuelle des postes vacants dotés grâce à des engagements de courte durée, afin d'éviter que ces postes ne soient maintenus plus longtemps que le délai nécessaire pour doter ces postes ou que pour remplacer le personnel en congé prolongé ;
- b) de soumettre au Comité la liste des engagements de courte durée dont la durée a été exceptionnellement prolongée de plus d'un an ; et
- c) de renoncer à la pratique de prolonger les postes temporaires au-delà d'un an sans justification, en vertu de l'Instruction administrative sur les engagements de courte durée.

Recommandation 8 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour d'inclure les fonctionnaires occupant des postes temporaires approuvés dans l'établissement des objectifs de représentation géographique et de faire rapport, à l'Assemblée, des progrès réalisés en matière de représentation géographique, sur la base d'une comparaison des cibles si les postes temporaires continuent de s'étendre sur une période supérieure à un an, comme c'est le cas actuellement.

Recommandation 9 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour :

- a) De composer les jurys en cherchant à atteindre la diversité régionale lorsque cela est possible ; et

- b) De s'efforcer d'obtenir des résultats satisfaisants en ce qui concerne la représentation géographique équitable, en recourant à diverses méthodes, telles que l'établissement de règles accordant la priorité aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, au stade de la formulation des recommandations par les responsables du recrutement, lorsqu'ils répondent aux demandes qui leur ont été adressées pour désigner des candidats inscrits sur les listes en vue de postes.

IV. INTRODUCTION

1. Aperçu des postes temporaires de la Cour

12. Dans la lancée de la philosophie de base adoptée dans le cadre du budget pour le premier exercice fiscal, la structure de postes prévue comprend un noyau d'employés permanents très spécialisés, appuyés par du personnel temporaire recruté ponctuellement selon les besoins de la Cour, de façon souple et modulaire². Par conséquent, la Cour compte un certain nombre de postes permanents approuvés devant assurer sa charge de travail régulière et permanente, ainsi que des postes temporaires créés pour remplir les besoins de personnel temporaires et variables.

13. Il semble que la Cour adhère au principe selon lequel les postes temporaires sont employés pour remplir les besoins de personnel temporaires, d'une durée limitée. En 2015, la Cour indiquait au Comité qu'à la suite de l'établissement d'une répartition adaptée des effectifs, la Cour devait faire preuve de discipline pour éviter que les postes temporaires soient employés pour assurer la charge de travail régulière et permanente³. En 2017, la Cour indiquait qu'une nouvelle politique concernant les postes temporaires préciserait que les postes temporaires ne pouvaient être employés pour couvrir des postes de nature permanente⁴.

14. Afin de couvrir les besoins de personnel urgents, temporaires et imprévus, la Cour a recours aux engagements de courte durée, ce type de contrat pouvant être conclu pour une période unique ou cumulée d'une année pour répondre à un besoin imprévu et/ou ponctuel ou pour pourvoir temporairement un poste en cours de recrutement ou dont le titulaire est, par exemple, en congé spécial, en congé de maladie ou en congé de maternité, selon l'Instruction administrative sur les Engagements de courte durée (ICC/AI/2016/001).

15. De plus, la Cour a recours à des contrats de personnel temporaire pour les réunions afin d'engager des interprètes freelance, des assistants aux témoins et des dactylographes pour remplir les besoins des réunions pour une très courte durée.

16. La Cour emploie temporairement des personnes externes comme des prestataires de service et consultants lorsque les services requis nécessitent des connaissances spécialisées et/ou des compétences que le personnel de la Cour ne possède pas⁵. Toutefois, les consultants et prestataires de service ne peuvent être recrutés pour remplir des fonctions du personnel, même à titre de mesure temporaire en vue de pourvoir des postes temporairement laissés vacants par un fonctionnaire.

17. En plus des catégories de personnel temporaire ci-dessus, la Cour emploie également des stagiaires, des administrateurs auxiliaires et des professionnels invités. Toutefois, ceux-ci ne font pas l'objet d'un poste budgétaire et sont financés à même les contributions volontaires des États Parties. Aussi, l'incidence financière de ces postes est limitée.

18. D'après les statistiques normalisées des RH au 31 mars 2022⁶, 1 398 personnes travaillent à la Cour, dont 837 permanents, 22 fonctionnaires élus dont les juges, et 539 personnes pouvant être considérées comme du « personnel temporaire ».

² Manuel de politique et de procédure du Comité du budget et des finances, par. 327

³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2015, par. 148 (ICC/ASP/14/7)

⁴ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2017, par. 39 (CBF28/18)

⁵ Instruction administrative sur les Consultants et prestataires de service (ICC/IA/2016/002)

⁶ CBF 38R/30P01

Tableau 1 : Personnel effectif de la Cour au 31 mars 2022

Catégorie	Nombre
Fonctionnaires élus / Judges	22
Personnel permanent	837
Personnel temporaire	539
Postes temporaires approuvés ⁷	172
Engagements de courte durée	37
Consultants	17
Prestataires de service	178
Administrateurs auxiliaires	7
Stagiaires	92
Professionnels invités	36
Total⁸	1 398

2. Catégories de postes temporaires

2.1. Source de financement

19. La structure budgétaire de la Cour prévoit des postes permanents approuvés en plus des postes temporaires. Tous les postes temporaires, résumés dans un tableau des effectifs, tout comme les postes permanents par ailleurs, se retrouvent dans le projet de budget annuel.

Figure 1 : Effectif approuvé pour 2021

Cour	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	SG (1re classe)	SG (autres classes)	Total SG et autres	Total fonctionnaires
Postes permanents														
Approuvés pour 2020	1	2	-	9	45	90	185	183	30	545	19	409	428	973
Nouveaux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réaffectés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reclassés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Restitués	-	-	-	-	-	-	(1)	-	-	(1)	-	-	-	(1)
Approuvés pour 2021	1	2	-	9	45	90	184	183	30	544	19	409	428	972
Postes temporaires (ETP)														
Approuvés pour 2020	-	-	-	-	4,47	8,34	44,63	52,92	13,50	119,86	10,97	58,18	69,15	189,01
Continués	-	-	-	-	0,13	9,08	47,67	54,50	11,00	122,38	4,00	56,92	60,92	183,29
Nouveaux	-	-	-	-	-	-	1,25	0,50	1,67	3,42	3,38	0,92	4,30	7,72
Réaffectés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,25	0,25	0,25
Reclassés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Convertis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Approuvés pour 2021	-	-	-	-	0,13	9,08	48,92	55,00	12,67	125,67	7,38	57,83	65,22	191,01

⁷ Le nombre de postes temporaires exclut les postes temporaires non approuvés.

⁸ Les contrats de « Personnel temporaire pour les réunions » ne sont pas inclus dans le compte du personnel effectif. Toutefois, comme le personnel temporaire pour les réunions représente essentiellement des interprètes freelance engagés pour de très courtes durées (normalement moins de dix jours), le compte du Personnel temporaire pour les réunions au 31 mars 2022 ne brosse pas un tableau complet de la situation du Personnel temporaire pour les réunions et est donc considéré comme étant insignifiant.

20. Ainsi, les coûts de personnel de la Cour se composent de quatre lignes budgétaires, soit « Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur » et « Agents de services généraux » pour le personnel occupant des postes permanents, « Personnel Temporaire », et « Personnel temporaire pour les réunions » pour le personnel recruté pour de très courtes durées, tel qu'indiqué ci-dessus.

21. De plus, les engagements de courte durée ne font pas l'objet d'une ligne budgétaire à part, puisqu'ils représentent les besoins de personnel inattendus ou imprévus. Ils sont plutôt financés par le biais des sous-exécutions des budgets des postes permanents, postes temporaires, ou hors personnel.

22. Les prestataires de service et consultants, en revanche, font l'objet d'une budgétisation à part. Si la Cour réserve une ligne budgétaire pour les consultants, les prestataires de service, quant à eux, entrent sous le budget des postes temporaires, et le montant du budget approuvé pour les prestataires de service ne se retrouve pas dans les tableaux du budget-programme approuvé. Bien que ni les prestataires de service ni les consultants ne sont du personnel de la Cour, les prestataires de service sont inclus dans les coûts de personnel, à la ligne des postes temporaires, tandis que les consultants se retrouvent sous les coûts hors personnel.

Figure 2 : Budget approuvé pour 2021

CPI		Budget approuvé pour 2021
	<i>Juges</i>	4 711,1
	<i>Administrateurs</i>	64 587,2
	<i>Agents des services généraux</i>	25 005,5
Postes permanents →	<i>Total partiel (fonctionnaires)</i>	89 592,7
	<i>Personnel temporaire</i>	18 648,3
« GTA » →	<i>Personnel temporaire pour les réunions</i>	511,8
(dont prestataires de service)	<i>Heures supplémentaires</i>	237,2
« TAM » →	<i>Total partiel (autre personnel)</i>	19 397,3
	<i>Voyages</i>	4 096,9
	<i>Représentation</i>	28,0
	<i>Services contractuels</i>	4 056,0
	<i>Formation</i>	624,8
	<i>Consultants</i>	627,2
Consultants →	<i>Conseils pour la Défense</i>	3 943,7
	<i>Conseils pour les victimes</i>	1 727,1
	<i>Frais généraux de fonctionnement</i>	14 026,5
	<i>Fournitures et accessoires</i>	1 111,0
	<i>Matériel, dont mobilier</i>	731,6
	<i>Total partiel (hors personnel)</i>	30 972,8
	Total	144 673,9
	<i>Prêt de l'État hôte</i>	3 585,1
	Total	148 259,0

2.2. Arrangements contractuels

23. La Commission de la fonction publique internationale (ci-après « la CFPI ») régissant les arrangements contractuels prévoit trois types d'engagements pour le personnel du système commun des Nations Unies, à savoir : engagements de caractère continu, engagements à durée déterminée, et engagements temporaires.

Tableau 2 : Cadre de la CFPI régissant les arrangements contractuels⁹

	Caractère continu	Durée déterminée	Temporaire (de courte durée)
Objet	Aide l'organisation à maintenir la continuité des programmes.	S'applique au personnel engagé pour une période déterminée pour assurer des fonctions qui font partie des activités normales et continues de l'organisation	Comble des besoins bien définis à court terme de l'organisation, de moins d'un an
Portée	Cette catégorie inclut les besoins continus de l'organisation et couvre le personnel qui assure des fonctions essentielles au mandat de l'organisation	Cette catégorie inclut le personnel qui assure des fonctions de durée moyenne, qui peuvent être pluriannuelles	
Durée du contrat	Indéterminée	La durée du contrat peut aller d'un à cinq ans. Il peut être résilié ou reconduit selon des critères comme les intérêts organisationnels ou l'atteinte de normes de rendement.	Moins d'un an

24. Par le passé, les modalités contractuelles de la Cour ne suivaient pas le Cadre de la CFPI régissant les arrangements contractuels. Seuls les engagements d'une durée de moins d'un mois étaient « de courte durée », et tous les autres engagements étaient de « durée déterminée », y compris lorsque l'engagement était de nature temporaire, par exemple en cas de remplacement de fonctionnaires en congé de maternité¹⁰.

25. Afin de satisfaire les besoins en personnel à court terme de façon opportune et d'aligner les modalités contractuelles sur les besoins opérationnels, la Cour a mis en place une modalité contractuelle d'engagements de courte durée et promulgué l'Instruction administrative sur les engagements de courte durée (ICC/AI/2016/001) au début de 2016¹¹.

26. Lorsque la modalité contractuelle d'engagements de courte durée a été introduite, il était prévu qu'une certaine proportion des engagements financés à partir du budget des postes temporaires qui avaient précédemment été qualifiés de contrats à durée déterminée seraient désormais considérés comme des contrats de courte durée¹².

27. Toutefois, la Cour offre toujours à tous les membres du personnel titulaires de postes permanents et de postes temporaires des contrats à durée déterminée renouvelables. Les membres du personnel titulaires d'engagements de courte durée n'occupent pas de postes permanents ou temporaires précis, occupant plutôt des « postes d'engagement de courte durée » qui sont gérés à part¹³ et qui n'apparaissent pas dans les documents budgétaires.

28. La situation est différente de celle que l'on retrouve aux Nations Unies, où la modalité contractuelle des engagements financés à partir du budget des postes temporaires est fonction de la durée escomptée du besoin de service. Si cette durée escomptée est de moins d'un an, la personne pourra se voir offrir un engagement temporaire (de courte durée). Si elle est de plus d'un an, la personne se voit offrir un engagement à durée déterminée.

29. De plus, la Cour a produit une Instruction administrative sur les consultants et prestataires de service en 2016, qui prévoit une procédure pour assurer la cohérence des contrats hors personnel. Toutefois, il n'existe aucune politique sur l'utilisation des contrats « Personnel temporaire pour les réunions », qui représentent les engagements de personnel langagier pendant moins d'un mois.

30. La catégorisation des postes temporaires de la Cour est résumée ci-dessous, selon la source de financement et l'arrangement contractuel :

⁹ Rapport de la Commission de la fonction publique internationale 2010 (A/65/30), Annexe V.

¹⁰ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2015 (ICC/ASP/14/7), par. 53

¹¹ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2016 (CBF/26/5), par. 39

¹² Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2015 (ICC/ASP/13/18), par. 55-56

¹³ La Cour utilise le système d'identification des postes suivant : engagements de courte durée, « A » (A-xxxx) ; postes permanents, « E » (E-xxxx) ou « S » (S-xxxx) ; postes temporaires, « T » (T-xxxx).

**Tableau 3 : Catégorisation des postes temporaires :
Source de financement et Arrangement contractuel**

Catégorie	Source de financement	Arrangement contractuel
Postes permanents	Postes permanents	Durée déterminée
Postes temporaires	Postes temporaires	
Engagements de courte durée	Non budgétisé (financé à même les sous-exécutions)	Engagement de courte durée (temporaire)
Personnel temporaire pour les réunions	Personnel temporaire pour les réunions	Contrat de personnel temporaire pour les réunions
Prestataires	Prestataires, ligne budgétaire des postes temporaires	Contrat hors personnel
Consultants	Consultants	

V. Analyse préliminaire des données

1. Viabilité des coûts de personnel

1.1. Budget

31. Le Commissaire aux comptes a exécuté une analyse préliminaire de l'évolution du budget et des dépenses de la Cour en amont de la mission d'audit. Il appert que le budget-programme total approuvé de la Cour était de 121,7 millions d'euros pour l'exercice 2014, passant à 154,9 millions d'euros en 2022. Le budget global a augmenté de 3,1 % par année, un taux légèrement supérieur au taux d'inflation annuel moyen de l'État hôte¹⁴.

32. Cette donnée indique que la Cour a cherché à limiter les augmentations du budget suite à l'enveloppe budgétaire de croissance réelle nette zéro imposée par les États Parties.

33. Entre 2014 et 2022, le budget du personnel a augmenté plus fortement que le budget global, de 4,1 % par année. Aussi, la Cour a dû geler son budget hors personnel. Le budget hors personnel est passé de 35,7 millions d'euros à 36,0 millions d'euros entre 2014 et 2022, une augmentation annuelle moyenne de 0,1 %.

Tableau 4 : Budget-programme approuvé (2014-2022)

(en millions d'euros)

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Augmentation annuelle moyenne
Budget global	121,7	130,7	139,6	144,6	147,4	148,1	149,2	148,3	154,9	+3,1 %
Budget du personnel	85,9	94,7	101,1	107,1	109,7	110,2	110,9	113,7	118,8	+4,1 %
Budget hors personnel	35,7	35,9	38,5	37,5	37,7	38	38,4	34,6	36	+0,1 %

Source : Budget-programme approuvé de la Cour (2014-2022)

1.2. Dépenses

34. Une tendance semblable se dégage de l'analyse de l'évolution des dépenses totales réelles inclusion faite des notifications au Fonds en cas d'imprévis de 2014 à 2021. Les dépenses totales, inclusion faite des notifications au Fonds en cas d'imprévis, étaient de 119,8 millions d'euros en 2014, passant à 146,7 millions d'euros en 2021. Entre 2014 et 2021, les dépenses totales ont augmenté de 22,5 %, pour un taux d'augmentation annuel moyen de 2,9 %.

35. Les dépenses de personnel ont augmenté plus rapidement que les dépenses totales. Les dépenses de

¹⁴ Entre 2014 et 2021, l'indice du prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,5 % par année.

personnel étaient de 84,5 millions d'euros en 2014, passant à 113,1 millions d'euros en 2021. Les coûts de personnel ont augmenté de 33,8 %, soit un taux d'augmentation annuel moyen de 4,3 %.

Tableau 5 : Dépenses de personnel et hors personnel (2014-2022)

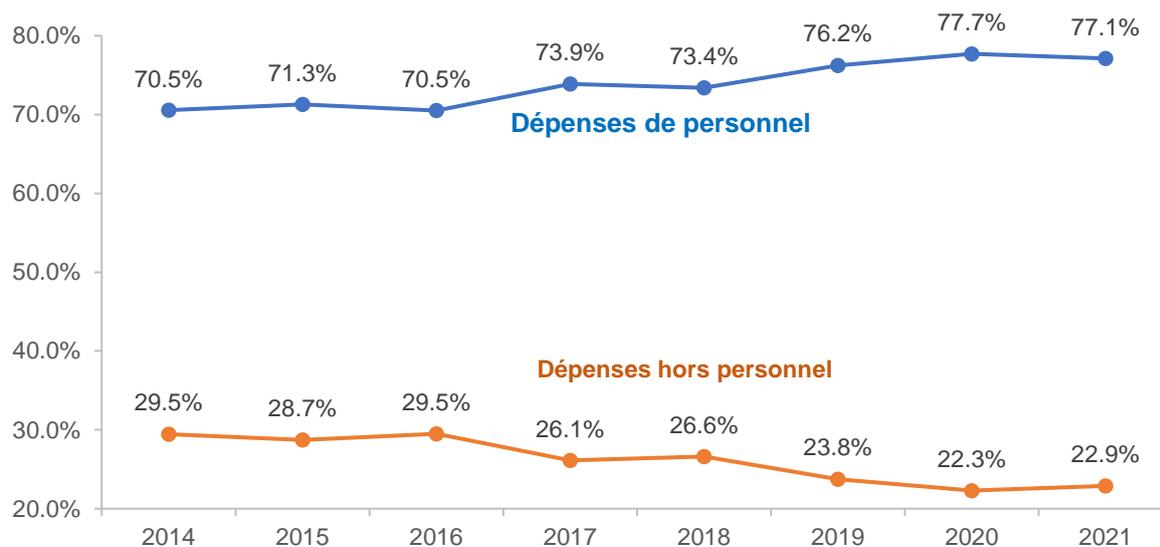
(en millions d'euros)

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Augmentation annuelle moyenne
Total, Dépenses	119,8	132,2	136,8	145,5	145,1	147,6	144,7	146,7	+2,9 %
Dépenses de personnel (augmentation annuelle, %)	84,5	94,2 +11,5	96,5 +2,4	107,5 +11,4	106,5 -0,9	112,5 +5,7	112,4 -0,1	113,1 +0,6	+4,3 %
Dépenses hors personnel (augmentation annuelle, %)	35,3	38,0 +7,6	40,4 +6,4	38,0 -5,8	38,6 +1,6	35,1 -9,1	32,3 -8,0	33,6 +4,0	-0,7 %

Source : Rapport sur l'exécution des programmes et sur les activités de la Cour pénale internationale (2014-2021)

36. Par conséquent, les dépenses de personnel représentent 77,1 % des dépenses totales en 2021, une importante augmentation par rapport à 70,5 % en 2014. Comme il a été indiqué précédemment, puisque l'augmentation du budget a été limitée à une croissance réelle zéro, la Cour a dû réduire ses dépenses hors personnel. En effet, les dépenses hors personnel sont passées à 33,6 millions d'euros en 2021, comparativement à 35,3 millions d'euros en 2014.

Figure 3 : Proportion des dépenses de personnel/hors personnel



37. Il est également constaté que la récente augmentation des coûts de personnel entre 2017 et 2021 se doit principalement à l'augmentation des dépenses au budget des postes temporaires. Les dépenses au titre des postes temporaires (inclusion faite des prestataires de service) étaient de 11,6 millions d'euros en 2017, passés à 19,1 millions d'euros en 2021.

38. Pendant cette même période, les dépenses au titre des postes permanents sont demeurées constantes, passant de 88,9 millions d'euros à 88,7 millions d'euros. Par conséquent, les dépenses au budget des postes temporaires se montaient à 16,9 % du coût total de personnel en 2021, une augmentation par rapport à 10,8 % en 2017. Il faut savoir que les dépenses au budget des postes temporaires incluent également les coûts des prestataires de service et une partie des coûts des engagements de courte durée.

Tableau 6 : Dépenses, Postes permanents et postes temporaires (2017-2021)

(en millions d'euros)

Exercice	2017	2018	2019	2020	2021
Postes permanents	88,9 (82,7 %)	87,2 (81,9 %)	88,8 (78,9 %)	89,0 (79,1 %)	88,7 (78,4 %)
Postes temporaires	11,6 (10,8 %)	13,1 (12,3 %)	17,3 (15,4 %)	17,4 (15,5 %)	19,1 (16,9 %)
Autres	7,0	6,2	6,4	6,0	5,3
Total, Coûts de personnel	107,5	106,5	112,5	112,4	113,1

Source : Rapport sur l'exécution des programmes et sur les activités de la Cour pénale internationale (2017-2021)

39. La Cour pourrait dégager des économies et efficacies sur les coûts hors personnel et absorber l'augmentation des coûts de personnel. Toutefois, la loi des rendements décroissants s'appliquant aussi aux économies et gains d'efficacité, il pourrait être difficile pour la Cour de dégager des économies additionnelles sur les coûts hors personnel à l'avenir.

40. Par ailleurs, si la Cour a pu réaliser d'importantes économies au titre du budget de voyages à cause des restrictions de voyage imposées par la pandémie de la Covid-19 en 2020 et 2021 et appliquer ces économies aux coûts de personnel, il n'est pas garanti que la Cour puisse continuer de ce faire après l'abolition des restrictions de voyage¹⁵.

41. Plus encore, les coûts de personnel sont de nature rigide, puisque la majorité des avantages et prestations du personnel sont directement liés aux normes de la CFPI concernant les salaires et avantages¹⁶ et les coûts de personnel sont voués à augmenter automatiquement chaque année. Aussi, la forte proportion des coûts de personnel relativement au budget et dépenses pourrait poser un risque pour la viabilité financière de la Cour.

42. Enfin et surtout, la plupart des fonctionnaires de la Cour travaillent en vertu d'engagements de durée déterminée. Comme les non-renouvellements de contrats ont déjà fait l'objet de plaintes devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail, il est difficile pour la Cour de ne pas prolonger ces contrats.

43. La Cour doit justifier tout non-renouvellement de contrat de durée déterminée en montrant que le processus a été dûment suivi. La Cour doit montrer qu'elle a d'abord cherché à financer le poste à même les coûts hors personnel, puis pris d'autres mesures, par exemple en ne dotant pas de nouveaux postes ou en offrant aux titulaires de postes d'autres possibilités d'emploi.

44. Bref, il semble qu'il sera difficile d'ajuster l'effectif en fonction des fluctuations de la charge de travail ou de la situation financière grâce aux cessations d'emploi, en raison de la nature même des contrats de durée déterminée offerts au personnel occupant des postes permanents et temporaires.

45. L'évolution démographique de la Cour pourrait également aggraver sa situation financière. La Cour étant une organisation relativement jeune, de moins de 20 ans, un petit nombre d'employés ont pris leur retraite pour l'instant. Or, l'âge moyen du personnel et des prestataires du régime d'assurance-maladie devrait augmenter, entraînant des augmentations de salaires et des coûts médicaux, ce qui à son tour fera augmenter les coûts de personnel.

Constat : Si l'augmentation budgétaire a été limitée à une enveloppe représentant quasiment une croissance réelle zéro, les budgets relatifs aux personnels et aux dépenses ont progressé plus rapidement que le budget général et les dépenses de la Cour. En 2021, les dépenses de personnel ont représenté 77 % du total des dépenses. Cette situation pourrait présenter un risque pour la durabilité financière de la Cour, en raison de la

¹⁵ En 2020, le Comité notait également que la majorité des réductions de coûts pouvaient être attribuée soit à des reports de recrutement soit à des restrictions de voyages, et que ces réductions étaient considérées comme étant uniques et non le résultat d'améliorations structurelles de l'efficacité des travaux de la Cour (voir ICC-ASP/19/15, par. 15). Le Comité estimait que la Cour devait cerner des moyens de gérer ses ressources humaines de façon plus souple et efficace, y compris par une affectation plus efficace du personnel et par l'utilisation de modalités contractuelles (voir ICC-ASP/19/15, par. 17).

¹⁶ La CFPI conseille les organisations du système des Nations Unies sur le coût de la vie, les salaires et les avantages du personnel international, et se veut une référence en matière de normes internationales.

nature rigide des dépenses de personnel vouées à augmenter automatiquement à long terme.

La récente augmentation des dépenses de personnel se doit principalement à l'augmentation des dépenses du budget des postes temporaires, qui inclut par ailleurs les prestataires de service et une partie des engagements de courte durée. Ainsi, il y a lieu de se demander s'il existe des contrôles administratifs assez robustes pour assurer l'utilisation efficiente des postes temporaires.

2. Évolution de la structure des effectifs

2.1. Budget des effectifs

46. L'examen de l'évolution du budget des effectifs de la Cour de 2014 à 2021 révèle qu'il n'y a eu aucun changement dans le budget des postes permanents, exception faite de l'augmentation attribuable à la conversion des postes temporaires entre 2015 et 2017.

47. En 2015, 18 postes temporaires ont été convertis en postes permanents. Par la suite, en 2016, 25 postes temporaires ont été convertis en postes permanents, et 78 en 2017.

48. Le Comité a gelé le nombre de postes permanents jusqu'en 2014 et répugne encore aujourd'hui à augmenter leur nombre. Par le passé, le Comité avait demandé à la Cour d'exécuter un examen holistique de la structure des effectifs ou bien une analyse complète de la taille idéale de l'effectif en fonction des besoins opérationnels et en ressources (à l'instar de l'exercice de configuration de base du Bureau du Procureur¹⁷), avant d'abolir tout gel des postes permanents. En 2021, le Comité a recommandé que les nouvelles demandes de postes permanents ou demandes de conversion de postes temporaires en postes permanents ne soient formulées que lorsqu'un ou plusieurs postes permanents sont supprimés en même temps¹⁸.

49. Comparativement au budget des postes permanents, le budget des postes temporaires n'a pas été contrôlé d'aussi près. Bien entendu, le budget des postes temporaires en équivalent temps plein a augmenté de 200, en 2014, à 224, en 2022 – une augmentation limitée. Toutefois, pour obtenir une idée plus précise de l'augmentation du nombre de postes temporaires, il faut tenir compte du nombre de conversions de postes temporaires en postes permanents. De fait, entre 2015 et 2017, 121 postes temporaires ont été convertis en postes permanents. Sans ces conversions, l'augmentation aurait été de 145 (121+24).

Tableau 7 : Budget des effectifs des postes permanents et temporaires (2014-2022)

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Postes permanents	768	790	900	970	972	973	973	972	976
Postes temporaires (équivalent temps plein)	200	244	210	170	166	194	189	191	224
Augmentation/diminution des postes temporaires (équivalent temps plein)		+44	-34	-40	-4	+28	-5	+2	+33
Conversions (postes temporaires → permanents)		18	25	78					
Augmentation/diminution des postes temporaires (équivalent temps plein) exclusion faite de l'effet des conversions		+62	-9 ¹⁹	+38	-4	+28	-5	+2	+33

Source : Budget-programme approuvé de la Cour (2017-2022) et données fournies par la Section du Budget

¹⁷ Le Comité a noté que l'exercice de configuration de base pourrait s'avérer un outil conceptuel utile aux fins de l'établissement du budget, mais que les exigences en matière de ressources devaient être évaluées plus précisément en fonction des besoins réels, plutôt que de passer par une augmentation du budget en appliquant le modèle de configuration de base (ICC/ASP/15/15, par. 50).

¹⁸ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-septième session (ICC/ASP/20/15), par. 67.

¹⁹ Suite au Projet de révision du Greffe en 2015, 65,4 postes temporaires du Greffe ont été abolis et remplacés par 55 nouveaux postes permanents.

2.2. Effectif réel

50. Le Commissaire a analysé l'évolution du nombre réel d'employés entre 2014 et 2021. Afin de s'assurer que l'effectif réel inclue tout le personnel travaillant à la Cour pendant tout exercice donné, le Commissaire aux comptes a employé une méthodologie différente de celle de la Cour qui, elle, compte le nombre de personnes à une date précise. Bref, le Commissaire a calculé le nombre de jours de travail de chaque employé et les a additionnés pour obtenir le nombre global de jours de travail réels pour chaque catégorie de personnel (postes permanents, postes temporaires²⁰ et engagements de courte durée), pour ensuite diviser ce total par 365 ou 366 pour connaître le nombre réel d'employés des trois catégories en équivalent temps plein.

51. Le résultat du calcul est présenté dans le Tableau 8 ci-dessous. Le Commissaire aux comptes estime que ces chiffres témoignent plus fidèlement du nombre d'employés au cours d'un exercice donné, et est plus pertinent pour ce qui est de la fluctuation des coûts de personnel.

Tableau 8 : Effectif réel à la Cour (2014-2021)

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Postes permanents	674	667	709	838	865	879	867	838
Postes temporaires (équivalent temps plein)	201	240	208	123	136	163	172	163
Engagements de courte durée (équivalent temps plein)			48	76	78	56	34	46
Total²¹	875	906	965	1,037	1,079	1,098	1,073	1,047

Source : Rapports du Comité et données des RH dans SAP

52. Tel qu'indiqué ci-dessus, le nombre réel d'employés a sans cesse augmenté jusqu'en 2019, puis diminué depuis 2020. De fait, en 2020 et 2021, la Cour a été obligée de réduire la taille de l'effectif en raison de contraintes financières imposées par la pandémie de la Covid-19, et des effets du rajustement du barème salarial du Système commun des Nations Unies (ci-après « le SCNU »). Il faut savoir que la Cour a choisi de reporter des recrutements²² plutôt que de ne pas prolonger des contrats financés à partir du budget des postes temporaires. Par conséquent, il n'y a eu que cinq cessations d'emploi en 2020 et une en 2021.

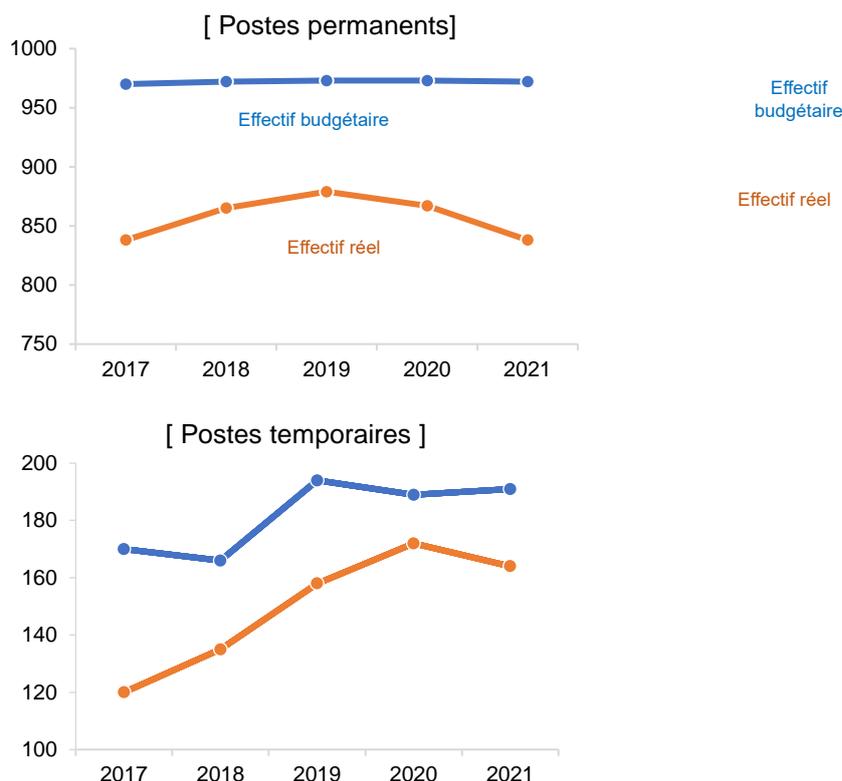
53. Afin de mieux comprendre la situation de l'effectif de la Cour, il est nécessaire de comparer les effectifs budgétaire et réel des postes permanents et postes temporaires pour chaque exercice. Depuis 2017, l'effectif réel est bien inférieur à l'effectif budgétaire. Cette différence pourrait s'expliquer par les recrutements retardés mais exigerait une analyse du processus de préparation budgétaire.

²⁰ Inclusion faite d'un certain nombre de prestataires de service inclus dans le budget des postes temporaires.

²¹ Bien que les coûts « Personnel temporaire pour les réunions » et « Émoluments des juges » sont inclus sous les coûts de personnel, ils sont exclus de la portée du présent audit. Les juges étant des fonctionnaires élus, ils ne tombent pas sous la catégorie des postes temporaires. Le Commissaire considère également que la catégorie « Personnel temporaire pour les réunions », essentiellement des professionnels langagiers employés pendant moins d'un mois, présente une moindre importance que les autres catégories de personnel temporaire.

²² Le nombre d'employés permanents recrutés à l'externe est passé de 19 en 2019 à 5 en 2020.

Figure 4 : Effectifs budgétaire et réel de la Cour (2017-2021)



Source : Rapports du Comité et données des RH dans SAP

54. Comme l'indique la Figure 4 ci-dessus, les effectifs budgétaire et réel des postes temporaires ont sans cesse augmenté, ce qui indiquerait que le budget des postes temporaires n'est pas pertinent pour ce qui est de la maîtrise de l'augmentation du budget et l'utilisation efficace des postes temporaires.

55. Lorsqu'un budget dépasse sans cesse son taux d'exécution, il y a lieu de se demander s'il est réaliste ou s'il y a un problème avec la prévision budgétaire. Dans les chapitres suivants, l'on examinera si cet écart est dû aux retards de recrutements ou s'il y a lieu d'améliorer le processus budgétaire concernant le personnel temporaire.

56. Il est également constaté que l'effectif réel des engagements de courte durée, qui était de 76 (équivalent temps plein) en 2017, a brutalement chuté à 46 (équivalent temps plein) en 2021. En revanche, l'effectif réel des postes temporaires a augmenté de 123 (équivalent temps plein) à 163 (équivalent temps plein) pendant cette même période. Cette tendance est contraire aux attentes selon lesquelles une certaine proportion des engagements financés par le budget des postes temporaires et la couverture à court terme des postes permanents, auparavant la modalité « durée déterminée », serait plus utilement comptabilisée sous la modalité des engagements de courte durée²³, lorsque celle-ci a été créée en 2016.

57. La modalité des engagements de courte durée présente certains avantages par rapport à la modalité des engagements de durée déterminée. Puisqu'elle limite la durée totale de service à une année, la durée du contrat est mieux alignée sur les besoins de personnel à court terme bien définis d'une année ou moins. Un autre avantage inclut le délai et les coûts moindres du processus²⁴.

58. Le Commissaire aux comptes a analysé l'évolution du nombre de prestataires de service travaillant à la Cour en fin d'exercice puisque l'introduction des engagements de courte durée en 2016 aurait pu avoir une incidence importante sur les prestataires de service. De fait, les accords de service généraux (« SSA ») anciennement offerts aux prestataires de service assurant des fonctions du personnel ont été partiellement

²³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, 2015 (ICC/ASP/14/7), par. 55

²⁴ Le Règlement du personnel s'applique au personnel titulaire de contrats de durée déterminée, mais pas au personnel titulaire d'engagements de courte durée. Aussi, certaines prestations du personnel, comme celles liées aux déplacements, ne s'appliquent pas au personnel titulaire d'engagements de courte durée.

remplacés par des engagements de courte durée afin de leur octroyer un statut de personnel et ainsi aligner les modalités contractuelles avec celles des autres organisations du système des Nations Unies.

59. Une analyse montre effectivement que le nombre de prestataires de service, comptabilisés en tant que coûts de personnel sous la ligne budgétaire des postes temporaires, a brutalement chuté entre 2016 et 2017 mais rebondi et augmenté par la suite, tel qu'illustré dans le Tableau 9 ci-dessous. Entre 2014 et 2021, le nombre de prestataires de service a augmenté de presque 40 %.

Tableau 9 : Nombre de prestataires de service en fin d'exercice (2014-2021)

Exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Prestataires de service	204	251	180	138	189	252	262	280

Source : Données fournies par la Section des RH

Constat : Les observations suivantes sont issues de l'analyse de l'évolution de la structure de personnel de la Cour entre 2014 et 2021 :

- a) Une augmentation constante du nombre de postes temporaires et un grand écart entre les effectifs budgétaire et réel des postes temporaires indiqueraient que le budget des postes temporaires ne témoignerait pas fidèlement des besoins de personnel et ne serait pas pertinent quant à la maîtrise de l'augmentation des coûts de personnel.
- b) La chute brutale de l'effectif des engagements de courte durée et l'augmentation correspondante de l'effectif des postes temporaires depuis 2017 indiqueraient que la Cour préfère employer la modalité de contrats à durée déterminée pour couvrir les besoins à court terme bien définis au lieu de la modalité des engagements de courte durée.
- c) La récente augmentation du nombre de prestataires de service, de presque 40 %, indique qu'il y aurait lieu d'examiner l'efficacité du processus de préparation budgétaire et l'efficacité du contrôle budgétaire pour ce qui est des prestataires de service.

VI. Observations et recommandations

1. Efficience et transparence du processus budgétaire pour le personnel temporaire

1.1. Personnel temporaire

Le processus budgétaire

60. Le processus budgétaire pour le personnel temporaire commence lorsque chaque section saisit dans le logiciel BPC²⁵ ses propositions en matière d'effectifs temporaires ainsi que ses explications justifiant les changements ou le renouvellement du budget proposé pour le personnel au début de mai. Les demandes et commentaires sont questionnés ou modifiés par les Directeurs et par les Chefs de chaque organe avant d'être soumis au Conseil de coordination et au Groupe de travail sur le Budget pour examen avant la fin du mois de juin.²⁶

61. Après approbation des données finales par le Conseil de coordination, la Section du budget propose la version finale en faisant les corrections et les changements approuvés avant de présenter le projet de budget consolidé final au Comité à la mi-juillet, ou 45 jours avant la session d'été du Comité en août ou septembre.

62. Le Comité examine les justifications pour chaque poste temporaire en analysant les prévisions et paramètres budgétaires, les tendances précédentes relatives aux effectifs temporaires, et les indicateurs de la charge de travail, tels que le nombre de procès, jours d'audience, appels, etc. En vue de déterminer le nombre approprié d'effectifs temporaires par organe, le Comité compare le nombre d'effectifs temporaires proposé à celui qui a été approuvé pour l'exercice financier lorsque les indicateurs de la charge de travail étaient similaires, et utilise cette information comme référence. Par conséquent, le Comité émet des

²⁵ Logiciel Business Planning and Consolidation.

²⁶ *Rapport d'audit final sur le processus budgétaire de la CPI*, 2018, para. 101 (ICC/ASP/18/2).

recommandations pour ajuster les postes temporaires, si nécessaire.

63. Le Projet de budget-programme est ensuite présenté au Groupe de travail de La Haye pour le processus de facilitation budgétaire, qui discute essentiellement des questions politiques.

Postes temporaires vacants à long-terme

64. Le Commissaire aux comptes a comparé la liste des postes temporaires approuvés dans le budget-programme approuvé à celle des contrats financés au moyen des crédits affectés aux postes temporaires approuvés dans les rapports du Comité de 2018 à 2021. Le Commissaire aux comptes a observé que 70 postes vacants (44.88 en ETP) n'ont jamais été pourvus en 2021. Il est observé que 40 postes (27.17 en ETP) ont été vacants durant quatre années consécutives et que 56 (38.9 en ETP) ont été vacants durant deux années budgétaires consécutives ou plus. (**Voir annexe B pour les détails des 56 postes temporaires vacants à long terme susmentionnés.**)

Tableau 10: Postes temporaires vacants en 2021

Vacant depuis	2018	2019	2020	2021	Total
Nombre de postes vacants	40	12	4	14	70
Equivalents Temps-Plein (ETP)	27.17	9.13	2.58	6.00	44.88

Source: Rapports du Comité du Budget et des Finances et données soumises par la Cour

65. Les postes temporaires créés pour couvrir des besoins fluctuants et temporaires en personnel dus à une augmentation de la charge de travail devraient être ajustés annuellement afin de correspondre de manière précise aux besoins en personnel. Bien que le nombre élevé de postes temporaires vacants à long terme suggère l'absence de besoins immédiats en personnel pour une portion considérable de postes temporaires, la Cour n'a pris aucune mesure de suivi pour les examiner et déterminer si le besoin de les maintenir persiste, et de supprimer ceux qui ne sont plus requis.²⁷ Cela signifie que le niveau de financement des postes temporaires ne peut être raisonnablement justifié par des besoins opérationnels.

66. De plus, il semble que les postes temporaires vacants ne sont pas liés au retard temporaire dans les recrutements. En 2021, la Cour a rapporté²⁸ qu'il y avait 60²⁹ postes temporaires vacants au 31 mars 2021, dont 30 n'avaient pas fait l'objet d'une annonce.

Constat : Un nombre important de postes temporaires vacants à long terme suggère que les effectifs budgétaires des postes temporaires ne correspondent pas aux besoins réels en personnel, générant ainsi un relâchement budgétaire considérable qui pourrait être utilisé à d'autres fins que celles approuvées par l'Assemblée des États parties.

Recommandation 1 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de mener une étude pour améliorer la pertinence et la transparence du budget de personnel temporaire, qui pourrait comprendre l'examen du besoin des postes temporaires vacants à long terme, sans limiter la capacité de la Cour de répondre aux besoins fluctuants en personnel.

Répercussions budgétaires des postes temporaires vacants

67. Le Commissaire aux comptes a mesuré les répercussions budgétaires des postes temporaires vacants en comparant le montant du budget approuvé à celui des coûts réels des postes temporaires approuvés de 2017 à 2021. On constate qu'il existe une sous-utilisation élevée du budget de personnel temporaire, due aux postes temporaires vacants, variant entre 5.0 millions d'euros à 5.9 millions d'euros. La plupart de la sous-

²⁷ Concernant les postes permanents, le Comité a aussi recommandé à la Cour de remplir immédiatement le nombre important de postes qui avaient été vacants depuis quelques années, et avait aussi demandé une mise à jour lors de sa vingt-huitième session en vue de déterminer le besoin continu de ces postes. (ICC/ASP/15/15, para. 104)

²⁸ CBF36/29P01.

²⁹ Le nombre de postes vacants dans le rapport du Comité (60) se base sur un fichier maître provenant de la Section du Budget (Plan de recrutement 2021) et varie par rapport au nombre obtenu par le Commissaire aux comptes en comparant la liste de postes temporaires dans le budget-programme approuvé à celle des contrats financés au moyen des crédits affectés aux postes temporaires dans les rapports soumis au Comité. Toutefois, la raison de la variance n'a pas été clarifiée.

utilisation pourrait être structurelle, sachant qu'un grand nombre de postes temporaires vacants à long terme n'est pas suffisamment justifié.

68. A noter que le terme 'sous-utilisation' dans ce volet désigne la sous-exécution du budget affecté aux postes temporaires approuvés, qui n'exclut pas le montant de crédits réaffectés et utilisés à des fins non approuvées par l'Assemblée.

Tableau 11: Réaffectation du budget de personnel temporaire par rapport aux postes temporaires approuvés (2018-2021)

(en millions d'euros)

Exercice financier	2017	2018	2019	2020	2021
Budget de personnel temporaire approuvé (agents + prestataires de service) (A)	15.07	15.50	17.13	17.34	18.65
Budget de prestataires de service approuvé (B)	0.14	0.30	0.20	0.21	0.22
Budget de personnel temporaire approuvé relatif aux 'agents' (C=A-B)	14.93	15.20	16.93	17.13	18.43
Coûts réels relatifs au personnel des postes temporaires approuvés (D)	9.89	10.24	11.78	11.31	12.54
Sous-utilisation du budget de personnel temporaire due aux postes temporaires vacants (E=C-D)	5.04	4.96	5.14	5.82	5.89

Source: Données soumises par la Cour

69. Ensuite, le taux d'exécution du budget de personnel temporaire a augmenté de manière constante et dépassé 100% depuis 2019. Considérant que la sous-utilisation du budget de personnel temporaire due aux postes temporaires vacants s'élève approximativement à cinq millions d'euros, un taux d'exécution aussi élevé du budget de personnel temporaire semble être paradoxal.

Tableau 12: Taux d'exécution du budget de personnel temporaire (2017-2021)

(en milliers d'euros)

Exercice financier	2017	2018	2019	2020	2021
Budget approuvé	15,074.4	15,498.1	17,126.6	17,341.4	18,648.3
Dépenses réelles	11,579.9	13,114.9	17,280.5	17,393.2	19,121.5
Taux d'exécution	76.82%	84.62%	100.90%	100.30%	102.54%

Source: Rapport sur les activités et le rendement des programmes de la Cour (2017-2021)

70. La Cour réaffecte les ressources relâchées par les postes temporaires vacants à long terme pour financer certaines catégories de personnel temporaire non approuvées par l'Assemblée. En fait, la Cour utilise le personnel temporaire pour des engagements à durée déterminée sans obtenir l'approbation de l'Assemblée (postes temporaires non approuvés³⁰), ce que la Cour justifie comme une mesure temporaire pour assurer la continuité des opérations.

71. Tel que mentionné précédemment, les engagements de courte durée ne sont pas budgétés puisqu'ils répondent à des besoins en personnel imprévus ou inattendus, ou au besoin de remplir temporairement des postes permanents vacants. Les coûts relatifs aux engagements de courte durée sont financés au moyen de la sous-utilisation des crédits affectés aux postes permanents, aux postes temporaires, ou au budget hors personnel.

72. De plus, vu que l'emploi de prestataires de service a dépassé deux à six fois le budget de prestataires de service approuvé inclus dans le budget de personnel temporaire, la Cour utilise la sous-utilisation structurelle du budget de personnel temporaire pour financer la surutilisation du budget de prestataires de

³⁰ Les postes temporaires non-approuvés incluent les catégories B et C des postes temporaires (voir paragraphe 97 pour les détails).

service.

73. Le total des coûts de personnel relatifs aux postes temporaires non approuvés, aux engagements de courte durée et à la surutilisation de prestataires de service de 2018 à 2021 est comme suit :

Tableau 13: Total des dépenses de personnel relatives aux postes temporaires non approuvés, aux engagements de courte durée et aux prestataires de service

(en milliers d'euros)

Exercice financier	2018	2019	2020	2021
Postes temporaires non approuvés	1,522.9	2,284.4	2,881.9	2,724.0
Engagements de courte durée ³¹	5,245.7	3,525.0	2,482.0	4,085.7
Surutilisation de prestataires de service	648.3	1,087.7	332.8	1,107.1
Total	7,416.9	6,897.1	5,696.7	7,916.8

Source: Données soumises par la Cour

Constat : Les ressources des postes temporaires budgétés qui demeurent vacants s'élèvent à approximativement cinq millions d'euros chaque année. Cela pourrait signifier que le budget de personnel temporaire est considérablement gonflé, sachant qu'il existe un grand nombre de postes temporaires vacants à long terme qui n'est pas entièrement justifié. La Cour utilise les crédits alloués en excès pour financer l'emploi de personnel temporaire à des fins autres que celles approuvées par l'Assemblée, telles que l'utilisation de postes temporaires non approuvés, d'engagements de courte durée, et de prestataires de service. Cela constituerait un risque pour la transparence financière de la Cour, car il serait difficile de comparer le budget à l'exécution budgétaire par catégorie de personnel temporaire.

Application de taux de vacance habituels aux postes temporaires

74. La Cour calcule le budget des postes permanents et temporaires en appliquant un coût standard utilisé dans le Régime commun des traitements des Nations-Unies. Le coût salarial standard dans le Régime commun des traitements des Nations-Unies varie selon le rang de chaque poste et est appliqué à chaque poste permanent et temporaire.

75. Un instrument de budgétisation standard des Nations-Unies est appliqué aux postes permanents pour éviter la surbudgétisation. Comme on peut prévoir qu'un certain nombre de postes permanents deviennent vacants en raison de délais de recrutement ou de démissions des candidats, le facteur de recrutement différé ou une coupure universelle d'un certain pourcentage du budget sont pris en considération lors de la budgétisation. Par exemple, le facteur de recrutement différé (taux de vacance) appliqué lors de la préparation du budget de 2021 a varié par Grand Programme : 5% dans la Branche judiciaire, 8% au Bureau du Procureur, 12% au Greffe, et 10% au Secrétariat du Fonds au profit des victimes. Cela n'est pas le cas lors de la préparation du budget des Grands Programmes qui ont un nombre relativement réduit de postes permanents.

³¹ Une partie des coûts réels de personnel relatifs aux engagements de courte durée est également financée par le budget des postes permanents ou le budget hors personnel. Toutefois, la Cour n'a pas soumis les dépenses relatives aux engagements de courte durée financés par les budgets des postes permanents et hors personnel.

Figure 5: Coûts salariaux types et facteurs de recrutement différés en 2021

Rang	Traitement de base net	Dépenses communes de personnel	Indemnité pour frais de représentation	Total
	(1)	(2)	(3)	(1)+(2)+(3)=(4)
SGA	187,7	78,5	4	270,2
SSG	172,2	72,0	3	247,2
D-1	152,4	63,7		216,1
P-5	130,6	54,6		185,2
P-4	114,4	46,6		158,0
P-3	94,1	39,9		133,5
P-2	75,8	31,7		107,5
P-1	75,8	31,7		107,5
SG (1 ^{re} classe)	67,0	28,0		95,0
SG (autres classes)	53,4	22,3		75,7

Coefficient d'abattement au titre des délais de recrutement :

- Postes d'administrateurs et d'agents des services généraux existants dans le Grand Programme I : 5 pour cent
- Postes d'administrateurs et d'agents des services généraux existants dans le Grand Programme II : 8 pour cent
- Postes d'administrateurs et d'agents des services généraux existants dans le Grand Programme VI : 10 pour cent
- Postes d'administrateurs et d'agents des services généraux existants dans le Grand Programme III : 12 pour cent
- Postes d'administrateurs et d'agents des services généraux existants dans les grands programmes IV, VII-5 et VII-6 : 0 pour cent

Rang	Coefficient d'abattement au titre des délais de recrutement				
	(0%)	(5%)	(8%)	(10%)	(12%)
SGA	270,2	256,7	248,6	243,2	237,8
SSG	247,2	234,3	227,4	222,5	217,5
D-1	216,1	205,3	198,8	194,5	190,5
P-5	185,2	175,9	170,4	166,7	163,0
P-4	158,0	150,0	145,4	142,2	139,0
P-3	133,5	126,8	122,8	120,2	117,5
P-2	107,5	102,1	98,9	96,8	94,6
P-1	107,5	102,1	98,9	96,8	94,6
SG (1 ^{re} classe)	95,0	90,3	87,4	85,2	83,6
SG (autres classes)	75,7	71,9	69,6	68,1	66,6

Source: Projet de budget-programme pour 2021

76. Toutefois, la Cour n'applique pas le taux de vacance habituel aux postes temporaires, ce qui pourrait contribuer à éviter la surbudgétisation.

77. En 2013, le Comité a recommandé à la Cour de proposer une ébauche de modalité pour une catégorie de "postes temporaires récurrents" (postes temporaires pluriannuels), en vue d'approuver des postes temporaires d'une durée supérieure à une année civile. Le Comité a en même temps recommandé à la Cour

d'inclure dans son ébauche de modalité l'application éventuelle de taux de vacance aux contrats à durée déterminée relatifs aux postes temporaires d'une durée supérieure à une année civile.³²

78. En réponse à ces recommandations, la Cour a signalé au Comité en 2014 qu'un taux de vacance devrait être basé sur des données antérieures et normalement appliqué à un éventail de postes plus vaste que les postes temporaires pluriannuels. De plus, la Cour a informé qu'elle allait surveiller les statistiques sur le taux de vacance des postes temporaires pluriannuels sur une période donnée, afin de pouvoir analyser et évaluer la possibilité d'appliquer un tel taux.³³

79. Toutefois, la Cour n'a pas mis en œuvre la recommandation susmentionnée du Comité pour analyser et évaluer la possibilité d'appliquer un taux de vacance habituel aux postes temporaires. Lors de sa visite à la Cour en août 2021, le Commissaire aux comptes a demandé à la Cour les raisons pour lesquelles elle n'a pas appliqué le taux de vacance habituel. La Cour a répondu que le nombre de postes temporaires était inférieur à celui des postes permanents et que de nombreux postes temporaires étaient d'une durée inférieure à 12 mois.

80. Le Commissaire aux comptes a trouvé qu'il existe un nombre important de postes temporaires, étant donné que les effectifs budgétaires des postes temporaires en 2022 constituent presque le quart de ceux des postes permanents (voir Tableau 7). En outre, la plupart des postes temporaires sont des postes à temps plein. Les données montrent que sur 212 postes temporaires (186.71 en ETP³⁴) inclus dans le budget-programme approuvé de 2021, 176 postes temporaires ont été requis pour une durée de 12 mois, mais avaient été prolongés depuis l'année précédente.

81. Le Commissaire aux comptes a comparé les effectifs budgétaires approuvés de personnel en postes temporaires à l'effectif réel³⁵ de personnel en postes temporaires approuvés, basé sur la liste de contrats de postes temporaires dans les rapports du Comité de 2018 à 2021. À noter qu'un nombre de prestataires de service proposé dans le cadre du budget de personnel temporaire a été exclu de l'effectif budgétaire de postes temporaires ; pour cela, les chiffres plus bas varient par rapport aux effectifs budgétaires figurant au Tableau 7. Les données montrent un taux de vacance élevé, variant entre 25 à 33%.

Tableau 14: Taux de vacance réel de postes temporaires (2018-2021)

Exercice financier	2018	2019	2020	2021
Effectifs budgétaires (ETP)	161.6	190.7	184.5	186.7
Effectif réel (ETP) de postes temporaires approuvés	112.7	127.9	137.9	131.0
Nombre de postes temporaires vacants (ETP)	48.9	62.8	46.6	55.7
Taux de vacance	30.3%	32.9%	25.3%	29.8%

Source: Budget-programme approuvé et rapports du Comité

82. Même si les 56 postes temporaires à long terme susmentionnés (38.9 en ETP) sont exclus du budget, il restera un nombre considérable de postes temporaires vacants de 2018 à 2021. Dans ce cas, le taux de vacance des postes temporaires varierait entre 4.2% et 12.5%, et est exprimé dans le tableau suivant comme "taux de vacance additionnel".

Tableau 15: Taux de vacance additionnel (2018-2021)

Exercice financier	2018	2019	2020	2021
Effectifs budgétaires (ETP) (A)	161.59	190.69	184.54	186.70
Effectif réel (ETP) (B)	112.68	127.89	137.87	131.02
Variance (ETP) (C=A-B)	48.91	62.80	46.67	55.68
Postes vacants à long terme (D)	38.88	38.88	38.88	38.88

³² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingtième session, para. 72 (ICC/ASP/12/5)

³³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, para. 64 (ICC/ASP/13/18)

³⁴ Cela exclut un nombre de prestataires de service (4.29 en ETP) inclus dans le budget-programme approuvé pour 2021 au titre de postes temporaires.

³⁵ L'effectif réel exclut le nombre de postes temporaires non-approuvés par l'Assemblée (postes temporaires non-approuvés). Pour cette raison, les effectifs varient par rapport à ceux figurant au Tableau 8.

Postes vacants additionnels (ETP) (E=C-D)	10.03	23.92	7.79	16.80
Taux de vacance additionnel	6.2%	12.5%	4.2%	9.0%

83. Alors que les postes temporaires vacants à long terme représentent des postes insuffisamment justifiés par des besoins opérationnels, ces postes vacants additionnels supposent la nécessité d'appliquer un taux de vacance habituel aux postes temporaires et de refléter les vacances inévitables causées par des délais de recrutement ou de soudaines démissions des candidats, en vue d'éviter la surbudgétisation.

Constat : Un taux de vacance habituel est appliqué aux postes permanents pour éviter la surbudgétisation, mais non aux postes temporaires, même si le taux de vacance réel des postes temporaires varie entre 4.2 et 12.5% quand les postes vacants à long terme sont exclus.

Recommandation 2: Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de déterminer s'il est nécessaire d'appliquer les taux de vacance habituels aux postes temporaires ayant été prolongés au-delà de l'année civile, tel que l'a recommandé le Comité en 2014, en vue de s'assurer que le niveau de financement des postes temporaires corresponde de manière précise aux besoins en personnel.

1.2. Prestataires de service

Besoin d'une ligne budgétaire séparée pour les prestataires de service

84. Conformément aux articles 3.1 et 3.2. de l'Instruction administrative sur les consultants et les prestataires de service (ICC/AI/2016/002), des prestataires de service peuvent être engagés seulement quand les services requis ne peuvent être couverts au moyen des ressources humaines existantes dû à un manque de connaissances spécialisées et/ou d'expertise et de capacité. Toutefois, ils ne devraient pas être engagés pour accomplir des fonctions ou des tâches liées à des postes actuellement vacants, ni même dans le but de réinstaurer un agent pour exercer les mêmes fonctions que ce dernier exerçait dans le cadre d'un poste précédent qui a été supprimé. Le Corps commun d'inspection des Nations Unies a aussi recommandé aux organisations du système des Nations Unies de ne pas employer des agents hors personnel dans le cadre d'une relation d'emploi *de facto*, cela constituant une violation aux principes et valeurs de travail internationalement acceptés qui sont fondamentalement au cœur des organisations du système des Nations Unies.³⁶

85. Étant donné que les prestataires de service exercent en principe des tâches qui sont clairement différentes de celles du personnel permanent, il serait opportun de recruter convenablement les prestataires de service. Dans ce but-là, il est nécessaire d'examiner le budget alloué à ce bassin de ressources humaines, et cela pourrait requérir la création d'une ligne de budget séparée pour ce groupe. Le montant du budget devrait être déterminé en évaluant les besoins de la Cour pour compléter les connaissances, l'expertise et la capacité qui ne peuvent être couvertes par les ressources humaines existantes. Pour améliorer la transparence du recours aux prestataires de service, l'exécution devrait être comparée au budget, et les raisons sous-jacentes devraient être analysées quand les dépenses excèdent de manière significative le montant alloué à cet effet dans le budget approuvé.

86. Cependant, en réalité, ceci n'est pas le cas. Les prestataires de service sont proposés dans le cadre du budget des postes temporaires et le budget alloué aux prestataires de service n'apparaît pas dans les tableaux du document budgétaire. Pour cela, les raisons des dépenses excédant le budget de prestataires de service ou les crédits initialement affectés à cet effet n'ont fait l'objet d'aucun profond examen ou rapport au Comité et à l'Assemblée. En fait, cette sur-exécution du budget est en place depuis 2018 et a continué au cours des quatre dernières années consécutives. Tel qu'illustré au Tableau 16 ci-dessous, le budget exécuté par la Cour dépassait deux à six fois le budget initialement alloué aux prestataires de service.

³⁶ *Emploi d'agents hors personnel et modalités y relatives dans les organisations du système des Nations Unies, 2014, para. 20.*

Tableau 16: Taux d'exécution relatif aux prestataires de service (2018-2021)

(en milliers d'euros)

Exercice financier	2018	2019	2020	2021
Budget	297	198	213	215
Dépenses réelles	945	1,286	546	1,322
Taux d'exécution (%)	318	650	256	614

Source: Données soumises par la Cour

87. Le Commissaire aux comptes a aussi demandé une liste complète des prestataires de service engagés par la Cour en 2021, afin de la comparer à celle des prestataires de service prévus dans le budget. Seuls les interprètes sur le terrain de la Section des Services linguistiques et les chauffeurs dans les bureaux de pays du Greffe ont été inclus dans le budget-programme approuvé pour 2021, mais aucun prestataire de service dans d'autres organes, à savoir le Bureau du Procureur et la Branche judiciaire, n'est prévu dans le budget. Cependant, en comparant les dépenses relatives aux prestataires de service par organe, celles du Bureau du Procureur étaient les plus importantes, totalisant 979 milliers d'euros.

Tableau 17: Répartition des dépenses relatives aux prestataires de service par organe

(en milliers d'euros)

Organe	Bureau du Procureur	Greffe	Autres	Total
Budget	-	215.3	-	215.3
Dépenses réelles	978.5	329.9	13.3	1,321.7

Source: Données soumises par la Cour

88. Une analyse portant sur l'emploi de prestataires de service au Bureau du Procureur a révélé que la plupart des prestataires de service ont été embauchés pour appuyer et aider avec les activités d'enquête, à savoir aider avec le processus d'examen des preuves ou contribuer à l'analyse des preuves et à l'examen des documents de divulgation. Cependant, on peut se demander si l'emploi des prestataires de service au Bureau du Procureur satisfait aux conditions requises pour les embaucher seulement lorsque les services requis ne peuvent être couverts par les ressources humaines existantes, dû à un manque de connaissances spécialisées et/ou d'expertise et de capacité, conformément aux articles 3.1 et 3.2. de l'Instruction administrative sur les Consultants et les prestataires de service (ICC/AI/2016/002).

Tableau 18: Emploi de prestataires de service au Bureau du Procureur

(en milliers d'euros)

Type	Aidant avec les enquêtes	Lié aux services linguistiques	Autres	Total
Nombre de contrats	94	99	23	216
Dépenses	578.2	330.2	70.1	978.5

Source: Données soumises par la Cour

Constat: En raison de l'absence d'une ligne budgétaire séparée pour les prestataires de service, il est difficile de suivre efficacement l'emploi de prestataires de service en comparant le budget aux dépenses et en analysant les raisons de la variance.

Recommandation 3: Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de créer une ligne budgétaire séparée pour les prestataires de service.

2. Pratique d'utilisation de postes temporaires "non approuvés"

2.1. Historique

89. Quoique les postes temporaires soient en principe des poste temporaires créés pour remédier à des besoins fluctuants et temporaires, la plupart des postes temporaires couvrent en réalité des fonctions régulières et à long terme, tout comme les postes permanents. En étudiant les budgets-programmes approuvés de 2018 à 2022, on remarque que, chaque année, plus de 90% des postes temporaires ont été créés l'année précédente puis maintenus. En ayant plus de postes temporaires créés que supprimés, les effectifs budgétaires des postes temporaires ont continué à augmenter et constituent à présent presque 25% de ceux des postes permanents.

Tableau 19: Postes temporaires maintenus/ supprimés (2018-2022)

Nombre de postes	2018	2019	2020	2021	2022
Postes temporaires dans les années précédentes	170	166	194	189	191
Postes supprimés	(17)	(4)	(15)	(6)	(8)
Postes maintenus ³⁷	153	162	179	183	183
Postes récemment créés	16	32	10	8	41
Total	166³⁸	194	189	191	224

90. Les agents occupant des postes temporaires et permanents sont tous offerts des engagements à durée déterminée et par conséquent, les indemnités et les prestations reçues sont les mêmes. Ainsi, une augmentation du nombre d'agents dans des postes temporaires a le même impact financier qu'une augmentation du nombre d'agents dans les postes permanents. Comme résultat, une augmentation continue du nombre de postes temporaires pourrait devenir un fardeau pour la durabilité financière de la Cour à long terme.

91. Le précédent Commissaire aux comptes, la *Cour des Comptes*, a aussi recommandé en 2014 à la Cour de résumer dans un tableau l'ensemble des postes temporaires à long terme³⁹ comme elle l'a fait pour les postes permanents, permettant ainsi aux États parties de pouvoir approuver un noyau d'agents "permanents", constitué à la fois de postes permanents et temporaires à long-terme.⁴⁰ Le précédent Commissaire aux comptes a également noté que les textes explicatifs du budget ne précisaient pas la période totale durant laquelle les postes étaient ouverts, ce qui aurait pu aider les décideurs à identifier les postes qui ont été convertis en postes à long terme.

92. En réponse à la recommandation du précédent Commissaire aux comptes, la Cour a commencé à lister tous les postes temporaires dans les textes explicatifs du budget depuis 2017, les résumant dans un tableau similaire à celui des postes permanents, en vue d'obtenir l'approbation de l'Assemblée (voir Figure 1). Cela peut être interprété comme signifiant que l'utilisation de postes temporaires devrait être limitée pour servir les objectifs approuvés par l'Assemblée, et que les engagements de courte durée ou le Fonds en cas d'imprévus devraient être utilisés pour faire face aux besoins en personnel inattendus et imprévus au moment où le budget est présenté.

93. Cependant, la Cour a continué à utiliser les postes temporaires sans obtenir l'approbation de l'Assemblée, justifiant cela comme une mesure temporaire pour assurer la continuité des opérations⁴¹. En réponse à la demande du Comité de soumettre des justifications pour les postes temporaires non approuvés en 2020, la Cour a répondu que le personnel de la Cour doit être agile et flexible pour appuyer la nature dynamique du travail de la Cour. La Cour a de plus répondu qu'elle avait en place des modalités contractuelles qui permettent de telle flexibilité, comprenant les engagements de courte durée ainsi que les postes temporaires non approuvés pour combler des besoins opérationnels pendant plus de 12 mois. Selon la Cour, l'utilisation de postes temporaires non approuvés lui permet de répondre de manière flexible aux besoins en

³⁷ Inclut les postes temporaires réaffectés.

³⁸ Cela exclut 3 postes temporaires convertis en postes permanents.

³⁹ Depuis l'introduction de la modalité contractuelle des engagements de courte durée en 2016, les engagements de courte durée n'apparaissent plus dans le Projet de budget-programme. Cela signifie que la plupart des postes temporaires qui font l'objet de l'approbation de l'Assemblée sont à long terme et de nature récurrente.

⁴⁰ *Rapport d'audit sur les bilans financiers de la Cour pour l'exercice terminé le 31 décembre 2013*, para. 41.

⁴¹ CBF35/14S01.

personnel sans établir des engagements à long terme ou des postes permanents à durée déterminée .

94. Malgré la réponse de la Cour, le Comité a à maintes reprises exprimé ses préoccupations concernant l'utilisation continue de postes temporaires non approuvés. En 2020, le Comité a noté que l'utilisation continue de postes temporaires non approuvés pourrait soulever des questions sur la transparence financière et la discipline dans le processus budgétaire, ainsi que sur la gestion prudente des ressources humaines, tout en signalant que l'approbation de postes temporaires relève de la compétence exclusive de l'Assemblée et que les besoins en personnel pour une durée limitée peuvent être satisfaits au moyen des engagements de courte durée.⁴² En 2021, le Comité a souligné que le besoin en personnel temporaire dépassant le cycle budgétaire annuel devrait être reflété dans le projet de budget pour examen par le Comité, et que l'utilisation de postes temporaires non approuvés pour une durée excédant l'exercice budgétaire mine la discipline budgétaire et la compétence exclusive de l'Assemblée.⁴³

95. Le Commissaire aux comptes a examiné les opinions de la Cour et du Comité concernant l'utilisation de postes temporaires non approuvés, à savoir, par exemple, si cette utilisation serait justifiée comme une mesure transitionnelle pour assurer la continuité des opérations et s'adapter à la nature dynamique du travail de la Cour. Tel que mentionné précédemment au paragraphe⁴², l'utilisation constante de postes temporaires non approuvés est liée à une pratique continue où, une fois pourvus, il est moins probable de pouvoir les distinguer, vu la nature des engagements à durée déterminée. Pour cela, la modalité contractuelle des engagements de courte durée devrait être plutôt utilisée pour répondre aux besoins en personnel inattendus et imprévus, puisque l'utilisation des engagements à durée déterminée pourrait aggraver la situation financière de la Cour et limiter l'utilisation flexible des ressources humaines.

96. Durant la mission d'audit, le Commissaire aux comptes a examiné l'utilisation de postes temporaires non approuvés, dans le but d'évaluer si celle-ci était inévitable pour combler les besoins en personnel inattendus et imprévus, et si les postes temporaires non approuvés sont gérés de manière transparente et correctement rapportés au Comité. Le Commissaire aux comptes a conclu que l'utilisation de postes temporaires non approuvés ne pouvait être qualifiée d'inévitable, et a observé quelques faiblesses dans les contrôles internes concernant la création et la prolongation de ces postes, et la présentation de rapports y relatifs, qui seront discutées dans les paragraphes suivants.

2.2. Tendances à utiliser les postes temporaires non approuvés

97. La Cour classe les postes temporaires en quatre catégories : A, B, C, et D. La catégorie A inclut les postes temporaires dont les fonctions sont approuvées par l'Assemblée ; La catégorie D inclut les postes temporaires financés par des fonds extrabudgétaires tels que les Fonds en cas d'imprévus et fiduciaires ; et les catégories B et C incluent les postes temporaires dont les fonctions ne sont pas approuvées par l'Assemblée. Alors que la catégorie B est utilisée pour des fonctions nouvelles et inattendues qui ne sont pas budgétées, la catégorie C est utilisée pour remplir des postes vacants ou remplacer des agents en congé prolongé non rémunéré, tel que le Congé spécial sans traitement.

98. Cependant, la Cour ne compte pas la catégorie C parmi les postes temporaires non approuvés car elle considère que cette catégorie ne requiert aucun financement additionnel, puisque ces postes sont utilisés pour remplir des postes permanents ou temporaires vacants ou pour remplacer des agents qui sont en congé non rémunéré, tel que le Congé spécial sans traitement.

99. Le Commissaire aux comptes a analysé la tendance à utiliser des postes temporaires non approuvés de 2017 à 2021. On observe que le nombre et l'équivalent temps-plein des postes temporaires non approuvés a presque doublé au cours des cinq dernières années.

⁴² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-cinquième session, para. 32 (ICC/ASP/19/15).

⁴³ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-septième session, para. 240 (ICC/ASP/19/15).

Tableau 20: Tendance à utiliser les postes temporaires non approuvés (2017-2021)

Catégories B et C combinées

Année	Branche judiciaire		Bureau du Procureur		Greffé		Autres		Total	
	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP
2017	5	3.57	13	8.04	11	4.06	1	0.41	30	16.08
2018	4	3.52	13	6.71	22	12.73	2	0.17	41	23.13
2019	8	5.86	23	15.00	18	13.80	0	0	49	34.67
2020	8	6.34	17	16.04	13	11.20	0	0	38	33.57
2021	22 ⁴⁴	7.63	19	15.68	11	7.46	0	0	52	30.78

Catégorie B

Année	Branche judiciaire		Bureau du Procureur		Greffé		Autres		Total	
	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP	No. Postes	FTE	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP
2017			8	4.15	3	1.13			11	5.28
2018			7	3.21	7	2.72	2	0.17	16	6.10
2019	4	1.86	17	10.20	6	4.32			27	16.38
2020	4	3.30	13	13	5	4.84			22	21.13
2021	11	3.17	15	12.29	6	3.74			32	19.19

Catégorie C

Année	Branche judiciaire		Bureau du Procureur		Greffé		Autres		Total	
	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP	No. Postes	FTE	No. Postes	ETP	No. Postes	ETP
2017	5	3.57	5	3.88	8	2.94	1	0.41	19	10.81
2018	4	3.52	6	3.50	15	10.01			25	17.03
2019	4	4.00	6	4.81	12	9.48			22	18.28
2020	4	3.04	4	3.04	8	6.36			16	12.44
2021	11	4.46	4	3.40	5	3.72			20	11.58

Source: Rapports soumis au Comité (2017-2021)

100. De même, il est observé que 60% des postes temporaires de catégories B et C ont été maintenus pour une période excédant deux années budgétaires, et que 31 postes sur 52 ont été créés avant 2019. Cela implique que plusieurs postes temporaires de catégories B et C ne sont pas utilisés pour répondre à des besoins en personnel imprévus, inévitables et temporaires (dans le cas de postes temporaires de catégorie B), ou pour remplir des vacances dans les postes permanents ou temporaires, ou remplacer des agents en congé prolongé, tel que le Congé spécial sans traitement⁴⁵ (dans le cas de postes temporaires de catégorie C). En réalité, ils semblent exercer des fonctions régulières et courantes, tout comme les postes permanents.

⁴⁴ Dans la Branche judiciaire, 9 postes temporaires ont été changés de la catégorie B à la catégorie C au cours de 2021. Pour cela, ces 9 postes ont été comptés à deux reprises dans le nombre de postes.

⁴⁵ Selon l'Article 105.3. du Règlement du personnel de la Cour pénale internationale, le Congé spécial sans traitement pourrait être octroyé pour une période continue allant à deux années.

Tableau 21: Durée des postes temporaires de catégories B et C en 2021

Année de création	Catégorie B		Catégorie C		Nombre total de postes	Total ETP
	Nombre	ETP	Nombre	ETP		
2015	1	1.00	1	1.00	2	2.00
2016	1	0.41	1	0.83	2	1.25
2017	2	1.25	3	2.50	5	3.75
2018	6	4.20	3	2.47	9	6.67
2019	11	8.65	2	1.01	13	9.66
2020	2	1.50	1	0.50	3	2.00
2021	9	2.19	9	3.26	18	5.45
Total	32	19.19	20	11.58	52	30.78

Source: Rapport sur le personnel temporaire soumis au Comité en 2022

101. Au cours de sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a aussi examiné comment la Cour gère l'augmentation des postes temporaires non approuvés et a observé quatre faiblesses spécifiques. Premièrement, la plupart des postes temporaires de catégorie "C" ne peuvent être justifiés par des besoins opérationnels de remplir temporairement les postes vacants. Deuxièmement, la Cour a créé ou maintenu certains postes temporaires que le Comité avait auparavant examinés et recommandé de rejeter lors du processus de délibération budgétaire. Troisièmement, la Cour a exclu un nombre de postes temporaires dans le Projet de budget-programme et les a ajoutés plus tard dans le budget-programme approuvé, après que la résolution finale sur le budget a été adoptée par l'Assemblée. Dernière faiblesse mais non la moindre, la Cour a modifié la catégorie de certains postes temporaires de "B" à "C" avant la première session du Comité en mai, et ce, sans justifier ce changement de manière pertinente. Les quatre observations mentionnées ci-dessus sont comme suit:

2.3. Observations spécifiques concernant l'utilisation de postes temporaires non approuvés

Utilisation de postes temporaires de catégorie "C" pour exercer des fonctions qui ne sont pas pertinentes aux postes vacants à remplir ou à remplacer en cas d'agents en congé prolongé

102. Durant sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a demandé à la Section des Ressources humaines de lui soumettre les formulaires de demande de recrutement pour 16 postes temporaires de catégorie "C" en 2020 en vue de déterminer si ces postes avaient été utilisés seulement pendant la durée nécessaire pour remplir un poste vacant ou pour remplacer un agent en congé prolongé.

103. Cependant, le Commissaire aux comptes n'a pas pu obtenir de preuve manifeste en appui à la déclaration faite que les postes temporaires de catégorie "C" sont utilisés seulement pour remplir un poste vacant ou pour remplacer un agent en congé prolongé. Au contraire, il a observé que les postes temporaires de catégorie "C" s'apparentent davantage aux postes temporaires de catégorie "B" car ils représentent des fonctions nouvelles ou additionnelles non budgétées.

104. Dans certains cas, les postes vacants (ou les agents en congé) remplacés par des postes temporaires de catégorie "C" n'ont pas été spécifiés dans les formulaires de demande de recrutement, et dans d'autres cas, les postes temporaires de catégorie "C" ont été maintenus au-delà de la période nécessaire pour remplir les postes vacants de fonction similaire ou pour remplacer un agent en congé. Il y a un seul cas où la durée n'a pas dépassé la période nécessaire. Cependant, tel que mentionné au paragraphe 98, la Cour ne compte pas les postes temporaires de catégorie "C" parmi les "postes temporaires non approuvés". Les constats du Commissaire aux comptes sont résumés dans le Tableau 22 ci-dessous.

Tableau 22 : Résumé des résultats de l'examen détaillé des formulaires de demande de recrutement

Organes	Nombre de postes			
	Branche judiciaire	Bureau du Procureur	Greffe	Total
Durée n'excédant pas la période nécessaire pour les remplacements			1	1
Durée excédant la période nécessaire pour les remplacements			4	4
Non relié à un poste vacant ou un agent en congé prolongé	3	3	2	8
Formulaire de demande non trouvé	1	1	1	3
Total	4	4	8	16

Source: Echantillon de formulaires de demande de recrutement pour les postes temporaires de catégorie "C"

Création ou prolongation de postes temporaires qui ont été rejetés durant le processus de délibération budgétaire

105. Le Commissaire aux comptes a aussi comparé la liste des postes temporaires inclus dans le Projet de budget-programme à celle des postes temporaires de catégorie "B" de 2018 à 2020. Il a constaté que le Comité a recommandé à l'Assemblée de ne pas approuver les 12 postes temporaires (8.17 en ETP) inclus dans le Projet de budget-programme pour 2019 et trois postes (3.00 en ETP) dans le Projet de budget-programme pour 2020, après avoir examiné s'ils étaient justifiés par des besoins opérationnels. Toutefois, la Cour a créé et maintenu tous les postes susmentionnés à titre de postes temporaires de catégorie "B".

106. Sur les 15 postes temporaires susmentionnés, huit étaient au Bureau du Procureur, y compris un poste d'Avocat de première instance de rang P-4 au sein de la Division des poursuites, alors que quatre postes dans la Branche judiciaire étaient des postes de Juriste adjoint de rang P-2 aux Chambres. De plus, il y avait trois postes au Greffe, comprenant un poste de Conseiller principal de rang P-5 au Bureau externe.

Ajout de postes temporaires au budget-programme approuvé après que la résolution finale sur le budget a été adoptée

107. Durant la session annuelle de l'Assemblée à la fin du mois de novembre ou au début de décembre, la résolution finale sur le budget est approuvée par l'Assemblée plénière à l'unanimité. Cependant, le document inclus dans le rapport de la session annuelle est le Projet de budget-programme publié à la mi-juillet. Le document du budget-programme approuvé, contenant les ajustements reflétant les chiffres finaux approuvés par l'Assemblée, n'est jamais réexaminé par le Comité ou le Groupe de travail de La Haye et est publié vers la fin du mois de janvier de l'année suivante.

108. Avant sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a comparé les effectifs budgétaires des postes temporaires présentés dans le Projet de budget-programme pour 2019 avec ceux inclus dans le budget-programme approuvé pour le même exercice financier. Le Commissaire aux comptes a remarqué que les effectifs budgétaires des postes temporaires maintenus⁴⁶ représentaient 162.3 (en ETP) dans le budget-programme approuvé pour 2019, un nombre supérieur aux 157.05 (ETP) inclus dans le Projet de budget-programme pour 2019. Le Commissaire aux comptes s'est enquis auprès de la Cour des raisons de la variance, avant l'audit sur le terrain, mais n'a reçu aucune réponse.

109. Par conséquent, le Commissaire aux comptes a réconcilié la liste des postes temporaires maintenus inclus dans le budget-programme approuvé pour 2019 avec ceux listés dans le Projet de budget-programme pour 2019. Le Commissaire aux comptes a observé que 9.68 postes (ETP)⁴⁷ non proposés initialement avaient été ajoutés à la liste des postes temporaires dans le budget-programme approuvé pour 2019.

⁴⁶ Comprenant les postes redéployés.

⁴⁷ Bien que 9.68 postes temporaires (ETP) aient été ajoutés, la variance entre les effectifs budgétaires dans le budget-programme approuvé pour 2019 et ceux dans le Projet de budget-programme pour 2019 est de 5.25. Il n'est pas clair si certains postes temporaires dans le Projet de budget-programme pour 2019 (4.43 en ETP) n'ont pas été inclus dans le budget-programme approuvé pour 2019 suite à la recommandation du Comité, ou si la Cour a simplement exclu certains postes temporaires lors de la préparation du document du budget-programme approuvé pour 2019.

Tableau 23: Réconciliation des postes temporaires (Projet de budget-programme pour 2019 versus budget-programme approuvé pour 2019)

Organe	Titre fonctionnel	Rang	Effectifs dans le Projet de budget- programme pour 2019 (ETP) (A)	Effectifs dans le budget-programme approuvé pour 2019 (ETP) (B)	Variance (C=B-A)
Bureau du Procureur	Examineur de transcriptions	GSOL	1.50	2.85	1.35
Bureau du Procureur	Traducteur	P-3	5.96	7.00	1.04
Bureau du Procureur	Coordonnateur des opérations sur le terrain	G-6	1.00	2.00	1.00
Bureau du Procureur	Enquêteur	P-3	4.70	5.70	1.00
Bureau du Procureur	Avocat de première instance adjoint	P-1	0.00	3.00	3.00
Bureau du Procureur	Assistant personnel du Procureur adjoint	GSPL	0.00	0.58	0.58
Greffe	Agent de sécurité sur le terrain	P-3	0.00	1.00	1.00
Secrétariat du Fonds au profit des victimes	Administrateur adjoint chargé des programmes sur le terrain	P-2	6.25	6.96	0.71
Total			19.41	29.09	9.68

Source: Projet de budget-programme et budget-programme approuvé de la Cour

110. Durant sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a demandé à la Cour de fournir une explication. La Cour a expliqué que l'enveloppe budgétaire totale pour les personnels temporaires n'a pas changé, puisque la Cour a exclu un nombre de postes temporaires de la liste de personnels temporaires dans le Projet de budget-programme pour 2019, en échange des postes à ajouter à la liste des personnels temporaires dans le budget-programme approuvé pour 2019.

111. Le Commissaire aux comptes a comparé l'enveloppe budgétaire pour les personnels temporaires dans le Projet de budget-programme pour 2019 à celle du budget-programme approuvé pour 2019, après ajout des recommandations du Comité quant aux réductions. Il a noté que le budget de personnel temporaire proposé représentait 16,639.9 milliers d'euros, après ajout des recommandations du Comité, tandis que le budget de personnel temporaire approuvé s'élevait à 17,126.6 milliers d'euros, soit 486.7 milliers d'euros de plus que le budget de personnel temporaire proposé, après ajout des recommandations du Comité.

112. D'autre part, l'enveloppe budgétaire globale du personnel n'a pas changé, puisque le budget de personnel permanent approuvé a été réduit du même montant exactement. Le budget de personnel permanent proposé pour 2019, après ajout des recommandations du Comité, représentait 86,595.5 milliers d'euros, tandis que le budget de personnel permanent approuvé pour 2019 s'élevait à 86,108.8 milliers d'euros. Cependant, il ne semble y avoir aucune raison pour la variance entre le budget de personnel permanent approuvé et celui proposé, vu qu'il n'y a eu aucun changement dans les effectifs budgétaires et que le coût budgété s'aligne au coût salarial standard du Régime commun des Nations Unies.

113. Le Commissaire aux comptes s'est enquis auprès de la Cour des raisons de la variance, et la Cour a répondu que les postes temporaires avaient été ajoutés après discussion avec le Groupe de travail de La Haye durant la facilitation budgétaire. Le Commissaire aux comptes a sollicité et examiné les notes et les procès-verbaux pertinents des réunions de facilitation budgétaire en 2018, mais n'a trouvé aucune preuve manifeste en appui des explications de la Cour.

Changement de la catégorie de postes temporaires de "B" à "C" avant la première session du Comité en mai

114. La Cour présente au Comité une liste de contrats financés par toutes les catégories de postes temporaires deux fois par année. En vue de préparer les rapports du Comité, la Section des Ressources humaines extrait de SAP la liste des contrats financés au moyen des crédits affectés aux postes temporaires et la partage avec les sections où se trouvent les postes temporaires, leur demandant d'examiner la liste pour s'assurer que l'information est correcte.

115. Avant la trente-huitième session du Comité en mai 2022, la Section des Ressources humaines a changé les catégories de neuf postes temporaires de Juriste adjoint (P-2) de “B” à “C”, à la demande de la Branche judiciaire. Le Commissaire aux comptes a demandé à la Cour de justifier un tel changement de catégorie et pourquoi il a eu lieu au milieu de l’année, mais n’a pas reçu de réponse. Cependant, le fait que la justification du changement de catégorie ne soit pas documentée implique des faiblesses dans les contrôles internes en matière de gestion et de déclaration des postes temporaires non approuvés.

116. Tel que mentionné précédemment, la Cour inclut seulement les postes temporaires de catégorie “B” dans les effectifs de personnels temporaires non approuvés qu’elle déclare au Comité. En raison du changement de catégorie, un effectif réduit de personnels temporaires non approuvés dans la Branche judiciaire a été rapporté au Comité. Ce point requiert une attention particulière, car l’Examen d’experts indépendants a également signalé les postes de juriste non approuvés dans la Branche judiciaire. Selon le rapport de l’Examen d’experts indépendants, un nombre important de postes de rang P-2 ne figurent pas dans la structure du budget des Chambres, alors qu’ils font partie essentielle de cette structure.⁴⁸

2.4. Répercussions financières de l’utilisation de postes temporaires non approuvés

117. En raison d’une augmentation dans les effectifs de personnels temporaires non approuvés, les coûts de personnel relatifs aux postes temporaires non approuvés ont aussi augmenté de plus de 140% au cours des cinq dernières années, comme le montre le Tableau 24 ci-dessous. Comme résultat, le total des coûts relatifs aux personnels temporaires non approuvés au cours des cinq dernières années a dépassé 10 millions d’euros. Si cette tendance se poursuit, il est prévu que la charge financière sur les États parties augmentera de manière significative à l’avenir, sachant que le changement démographique de la Cour entraînera aussi une augmentation des coûts de personnel, tel que mentionné précédemment au paragraphe 45.

Tableau 24: Total des coûts de personnel relatifs aux postes temporaires non approuvés (2017-2021)

(montant en euros)

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Catégorie B	364,373	439,737	1,248,927	1,884,341	1,737,343	5,674,721
Catégorie C	749,873	1,083,154	1,035,442	997,576	986,669	4,852,715
TOTAL	1,114,246	1,522,891	2,284,369	2,881,917	2,724,013	10,527,436

Source: Données soumises par la Cour

118. Il est à noter que la Cour a continué à utiliser des postes temporaires non approuvés durant la période où il n’y avait pas assez de financement pour les coûts de personnel. Alors que les dépenses de personnel ont dépassé le budget de personnel de 2,359.4 milliers d’euros en 2019 et 1,596.9 milliers d’euros en 2020, les coûts de personnel relatifs aux postes temporaires non approuvés en 2019 et 2020 étaient plus élevés, équivalant à 2,284.4 milliers d’euros et 2,881.9 milliers d’euros respectivement. Cela signifie que la Cour aurait pu gérer ses dépenses de personnel dans les limites de l’enveloppe budgétaire de personnel en 2020 et 2021 si la Cour n’avait pas utilisé les postes temporaires non approuvés.

Tableau 25: Comparaison entre le budget de personnel et les dépenses (2017-2021)

(en milliers d’euros)

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Budget de personnel (A)	107,063	109,725	110,176	110,851	113,701
Dépenses de personnel (B)	107,453	106,506	112,535	112,448	113,069
Sur-exécution (C=B-A)	390	-3,219	2,359	1,597	-632

Source: Budget-programme approuvé et Rapports sur l’exécution du budget de la Cour

⁴⁸ Examen d’Experts indépendants de la Cour pénale internationale et le système du Statut de Rome, para. 82

Constat : Suite aux observations avancées durant l’audit:

- a) Bien que la Cour considère que recourir aux personnels temporaires non approuvés est une mesure temporaire pour assurer la continuité des opérations, plusieurs de ces postes temporaires non approuvés exercent en réalité des fonctions régulières et courantes, qui ne pourraient être qualifiées d’imprévues ou d’inévitables.
- b) Des engagements à durée déterminée sont offerts aux personnels temporaires non approuvés plutôt que des engagements de courte durée, ce qui pourrait limiter l’emploi flexible de personnels temporaires.
- c) On peut se demander si les contrôles administratifs pertinents sont en place pour garantir la gestion transparente des personnels temporaires, puisque la Cour:
 - i) maintient des postes temporaires de catégorie “C” pour exercer des fonctions qui ne sont pas pertinentes aux postes vacants à remplir ou à remplacer en cas d’agents en congé prolongé;
 - ii) crée ou maintient des postes temporaires ayant été examinés auparavant par le Comité durant le processus de délibération budgétaire et que le Comité a recommandé de rejeter;
 - iii) ajoute un nombre de postes temporaires dans le budget-programme approuvé, après que la résolution finale sur le budget a été adoptée; et
 - iv) change la catégorie de certains postes temporaires de “B” à “C” avant la première session du Comité en mai, rapportant ainsi au Comité un nombre plus réduit de personnels temporaires non approuvés.
- d) La Cour continue à employer des personnels temporaires non approuvés durant la période où il n’y a pas assez de financement pour les coûts de personnel, présentant ainsi un risque pour la durabilité financière de la Cour.

Recommandation 4: Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour:

- a) d’établir un plan soit pour inclure les postes temporaires existants de catégorie “B” et “C” dans le Projet de budget-programme soit pour les supprimer après examen des besoins opérationnels, et de présenter le plan au Comité et à l’Assemblée pour approbation, tout en soumettant annuellement des rapports d’avancement au Comité et à l’Assemblée; et
- b) de renoncer à la pratique de créer ou de maintenir des postes temporaires “non approuvés” (de catégorie “B” et “C”) à l’avenir, et d’utiliser plutôt des engagements de courte durée pour répondre aux besoins en personnel requis pour une durée inférieure à une année civile et qui sont inattendus ou imprévus lors de l’élaboration du projet de budget.

3. Réforme suspendue de la politique concernant le personnel temporaire et la gestion du personnel engagé à courte durée

3.1. Le principe et la pratique

En principe

119. En principe, les postes titulaires prennent en charge les besoins essentiels et à long terme, alors que les postes temporaires, limités en durée, ne sont nécessaires que pour des besoins engendrés par les fluctuations du travail⁴⁹. La prolongation des postes temporaires ne devrait donc être accordée que pour la durée des besoins du service, et ces postes ne devraient pas être utilisés pour couvrir les besoins réguliers et permanents en effectifs. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) des Nations-Unies a également souligné que l’utilisation d’un personnel temporaire devrait être limité aux besoins nécessaires pour les périodes de surcharge de travail et/ou les congés de maladie ou de maternité, et ne devraient pas être utilisés pour compenser les réductions de postes titulaires⁵⁰.

⁴⁹ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, § 34. (CBF/28/18)

⁵⁰ Documents officiels sur l’Assemblée générale, cinquante-quatrième session, supplément n° 7 (A/54/7)

En pratique

120. Au cours de sa mission de terrain, le Commissaire aux comptes a mené une vérification pour savoir si les postes financés en tant que postes temporaires étaient utilisés conformément au principe énoncé ci-dessus, mais il s'est aperçu qu'un grand nombre de ces postes temporaires étaient devenus *de facto* des postes titulaires, remplissant des fonctions régulières et permanentes. Les observations de le Commissaire aux comptes sont commentées dans les paragraphes qui suivent.

121. Le Commissaire aux comptes a examiné la liste des postes temporaires dans le budget-programme approuvé, et a remarqué que la plupart des postes temporaires approuvés pour l'exercice 2018 avaient été prolongés pour cinq nouvelles années budgétaires et qu'ils avaient été inclus dans le budget-programme approuvé pour l'exercice 2022. Parmi les 161,58 postes temporaires (FTE)⁵¹ inscrits dans le budget-programme approuvé pour l'exercice 2018, seuls 29,61 (FTE) postes (soit 18,3 %) ont été résiliés, et 131,67 (FTE) postes (soit 81,2 %) ont été maintenus jusqu'à l'exercice 2022. Le nombre élevé de postes temporaires de longue durée suggérerait que la Cour doive les convertir en postes titulaires, venant ainsi remplacer progressivement les postes titulaires existants qui doivent être supprimés, comme le recommande la Comité du budget et des finances en 2021⁵².

122. Afin de pouvoir aligner la durée des postes temporaires avec celle des besoins en effectifs correspondants, en particulier lorsque l'on prévoit que les besoins en personnel temporaire se prolongeront au-delà d'une année, les directives budgétaires de la Cour demandent à ce que les durées prévues des postes temporaires soient indiquées dans le budget proposé. Le Commissaire aux comptes a toutefois constaté qu'en général cette directive n'était pas suivie. Le Bureau du Procureur a inséré 128 postes temporaires dans le budget-programme proposé pour l'exercice 2022, mais n'a pas indiqué les durées prévues pour 97 d'entre eux (soit 76 %), inscrivant « 999 mois » pour 30 de ces postes (soit 23 %) et 12 mois pour 1 poste.

123. Il a aussi été constaté que nombre de postes temporaires ont été prolongés au-delà des durées prévues indiquées dans le budget proposé. Parmi les 111 postes temporaires du budget-programme proposé pour l'exercice 2019 dont les durées prévues étaient, soit de « 12 mois », soit de « 24 mois », 96 de ces postes (soit 87 %) avaient été prolongés de plus de deux ans et intégrés dans budget-programme proposé pour l'exercice 2021.

124. Même si le Comité du budget et des finances (ci-après « le Comité ») examine les justificatifs ou les nouveaux postes temporaires tout autant que les prolongations des postes temporaires, il apparaît que les délibérations budgétaires mettent essentiellement l'accent sur les nouveaux postes temporaires. De l'exercice 2019 à l'exercice 2022, le Comité a recommandé à l'Assemblée des États Parties de ne pas approuver 41 % des nouveaux postes temporaires, notamment dans le budget proposé, mais a recommandé d'approuver 99,9 % des postes temporaires prolongés. Ce qui signifie que le Comité approuve quasiment la totalité des postes temporaires demandés par la Cour.

Tableau 26 : Effectifs des postes de personnel temporaire dans les budgets proposés et approuvés (exercices 2019-2022)

	Exercice 2019		Exercice 2020		Exercice 2021		Exercice 2022		Total	
	Nouveau	Prolongé	Nouveau	Prolongé	Nouveau	Prolongé	Nouveau	Prolongé	Nouveau	Prolongé
Proposé (FTE)	69,43	157,05 ⁵³	12,31	180,07	8,72	183,29	63,98	187,42	154,44	707,83
Approuvé (FTE)	31,91	162,30	10,38	178,62	7,72	183,29	41,28	183,13	91,29	707,34
Taux (%)	45,96	103,34 ⁵⁴	84,32	99,19	88,53	100,00	64,52	97,71	59,11	99,93

Source : Budgets-programmes proposés et approuvés de la Cour pénale internationale.

⁵¹ À l'exception de 4,11 (FTE) les prestataires individuels inclus dans les postes de personnel temporaire de l'APB 2018.

⁵² Rapport du Comité du budget et des finances à sa trente-septième session (ICC/ASP/20/15), § 67.

⁵³ Comprenant 13 postes que l'on a proposé de convertir en postes titulaires.

⁵⁴ Comme mentionné antérieurement au paragraphe 109, la Cour a ajouté 9,68 (FTE) postes de personnel temporaire durables dans le budget-programme approuvé, qui n'avait pas à l'origine été proposé – raison pour laquelle le pourcentage global est supérieur à 100 pour cent.

125. Le Commissaire aux comptes a également effectué un contrôle minutieux des justificatifs relatifs à la prolongation des engagements sur postes à durée déterminée. Dix exemples ont été sélectionnés sur la liste des personnes engagées temporairement pour travailler à la Cour en 2020, et les justificatifs écrits stockés dans le système SAP ont été examinés. Il était clairement demandé aux responsables du recrutement s'il y avait un besoin permanent de ce poste, notamment nécessité opérationnelle, tâches et responsabilités spécifiques, et quelles seraient les conséquences si la prolongation n'était pas approuvée.

126. Le Commissaire aux comptes en a conclu que la plupart des justificatifs écrits ne suffisaient pas pour déterminer si les besoins opérationnels de prolongation étaient pleinement justifiés. Il est difficile d'identifier les besoins spécifiques en travail temporaire que l'on espère voir satisfaits par les employés, les avantages attendus d'une prolongation des contrats et les risques encourus en cas de non-prolongation du contrat.

127. Par exemple, l'un des responsables du recrutement a simplement indiqué qu'il y avait un « besoin permanent de ce poste pour besoins opérationnels », mais n'a pas indiqué les tâches et responsabilités spécifiques que cet agent est supposé assumer, ni les conséquences en cas de non-prolongation du contrat. Dans d'autres cas, les responsables du recrutement ont simplement indiqué que le poste était approuvé par l'Assemblée des États Parties, ou encore que la charge de travail restait élevée.

Figure 6 : Exemple de justificatif pour la prolongation d'un contrat temporaire dans le système SAP

Staff member

Staff member: (

Section/Unit: (

Position title: (

Grade: (

Contract details

Current contract: FIXED-TERM APPOINTMENT

Startdate of current contr... : 24.04.2019

Enddate of current contract: 31.12.2019

Manager

Are there any performance matters, which may not justify a contract extension? Yes No

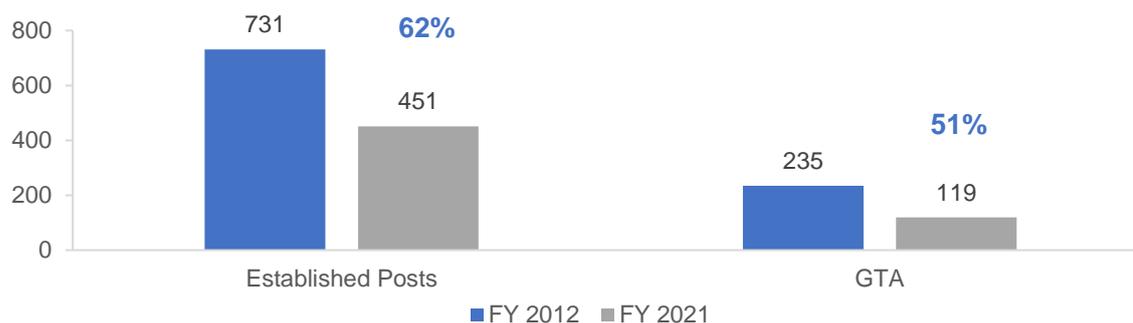
Justification for the continuing need for the position: (operational needs, specific tasks and responsibilities, consequences if not approved, is the resource available in other areas)

Continuous need for the position due to the operational needs.

128. En outre le Commissaire aux comptes a effectué un contrôle minutieux concernant 10 exemples d'avis de vacance de poste et de lettres d'embauche concernant des postes à durée déterminée, afin d'évaluer si ces postes temporaires occupaient effectivement des fonctions temporaires d'une durée limitée. Il n'apparaissait pas clairement, toutefois, si ces postes temporaires occupaient bien des fonctions temporaires, car les spécificités du travail mentionnées dans les avis de vacance de poste et les lettres d'embauche ne contenaient aucune information permettant de lier chaque poste à des besoins spécifiques pour d'une durée limitée – comme certaines situations, certaines affaires ou certains projets.

129. Par exemple, les tâches et responsabilités indiquées dans l'avis de vacance de poste pour un poste d'enquêteur principal de niveau P-4 au Bureau au Procureur comprenait : l'assistance au chef d'équipe dans la préparation, l'examen et la mise à jour du plan d'investigation global ; la direction et la gestion d'une sous-équipe d'investigation ; la fourniture de directives et de formation pour les enquêteurs ; la supervision de leur travail, l'assurance d'un suivi et de nouvelles orientations. Ces tâches et responsabilités, néanmoins, ne semblaient pas relever d'un travail temporaire à durée limitée, mais bien être les fonctions essentielles et permanentes attribuables à un poste de titulaire.

130. Le taux de rétention du personnel pour les postes temporaires entre l'exercice 2012 et l'exercice 2021 était de 51 %, 119 sur 235 employés engagés sur contrat à durée déterminée au cours de l'exercice 2012 travaillaient toujours pour la Cour dans l'exercice 2021. Le taux de rétention du personnel occupant des postes de titulaires au cours de la même période était de 62 % (451 agents pour l'exercice 2021 comparé à 731 agents pour l'exercice 2012), légèrement supérieur à celui des agents sur poste temporaire.

Figure 7 : Taux de rétention comparé pour postes titulaires et postes temporaires

Constat : Les observations suivantes ont été faites au cours de l'audit :

- Bien que les postes temporaires aient été créés pour répondre aux besoins temporaires et fluctuants en matière d'effectifs, ils assument en réalité des fonctions régulières et permanentes comme le font les postes titulaires. Il n'existe pas de différence significative entre les postes temporaires et les postes titulaires en termes de durée, d'exigences dans la nature du travail, et de type de recrutement.
- Les directives budgétaires de la Cour exigent la mention des durées prévues pour les postes temporaires dans la proposition de budget, mais le Bureau du Procureur n'a pas indiqué les durées prévues, ou a indiqué « 999 mois » dans 99 pour cent des postes temporaires dans les propositions de budget. En outre, 87 % des postes temporaires demandés pour 12 ou 24 mois ont été prolongés au-delà des durées prévues indiquées dans les propositions de budget.
- S'il existe un grand nombre de postes temporaires vacants dans le budget approuvé, et que 99,9 % des postes temporaires que la Cour a demandé de prolonger de l'exercice 2019 jusqu'à l'exercice 2022 ont été approuvés par l'Assemblée des États Parties, cela laisse entendre que les prolongations des postes temporaires déjà existants n'ont pas dû être surveillées efficacement.
- Il n'apparaît pas clairement que la prolongation des postes à durée déterminée est gérée de façon transparente, puisque les justificatifs écrits des prolongations n'ont pas permis aux décideurs de déterminer s'il s'agit de besoins opérationnels durables.
- Le taux de rétention du personnel pour les postes temporaires de 2012 à 2021 était de 51 %, alors que celui des postes titulaires au cours de la même période était de 62 %.

Recommandation 5 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de procéder à un réexamen complet des postes temporaires existants, afin de déterminer les postes nécessitant une reconversion en poste titulaire, lesquels remplaceraient progressivement les postes titulaires qui ne sont plus nécessaires et qui pourraient être supprimés.

3.2. Mise en attente de la proposition de réforme de la politique concernant le personnel temporaire

131. Au cours de vingt-deuxième session en 2014, le Comité a bien noté l'approche de la Cour sur l'éventualité d'emplois temporaires multi-annuels et la conversion de postes temporaires de longue durée en postes titulaires, et il a recommandé que la Cour soumette au Comité des propositions concrètes pour examen à sa vingt-troisième session, conformément aux principes et conditions de recrutement fixés par le Comité et l'Assemblée⁵⁵.

132. En 2015, la Cour a fait rapport au Comité pour expliquer que, étant donné le gel sur la création de postes titulaires, il y avait à la Cour un grand nombre d'agents engagés à titre temporaire occupant des fonctions régulières et permanentes, et que ces postes étaient devenus de facto des postes de titulaires⁵⁶. Pour répondre à cette question, la Cour avait proposé une refonte de la politique des emplois temporaires, notamment :

- a) Par l'indication de la durée prévue de tous les emplois temporaires nouveaux et déjà existants au moment de préparer le budget ;
- b) Par l'obtention d'une approbation concernant les emplois temporaires pour une période correspondant plus étroitement aux durées prévues des besoins temporaires qui pourraient dépasser un an (postes temporaires multi-annuels), et par l'alignement de la durée du contrat avec la durée du poste approuvée ;
- c) Par la mention claire de la durée du poste (dans l'avis de vacance de poste et l'offre d'embauche) afin de s'assurer que les attentes concernant les durées de service sont correctement gérées ;
- d) En se demandant si la durée prévue des affectations est supérieure à un an au moment de déterminer le type d'affectation (permanente ou à court terme), en ligne avec les politiques du système commun des Nations-Unies ; et
- e) Par une gestion stricte des postes dans le cadre de leur objectif, et en s'assurant que les besoins actuels et réguliers sont satisfaits par l'utilisation des postes de titulaires.

133. En 2015, la Cour a également mentionné qu'un classement approprié des effectifs du personnel titulaire devait être approuvé, avec un nombre suffisant de postes permettant d'assumer la charge de travail régulière et permanente. La Cour a aussi précisé qu'une fois fixé le niveau correct des effectifs, elle devra faire preuve de discipline pour s'assurer que les postes temporaires ne seront pas utilisés pour financer des fonctions régulières et permanentes. Suite à la demande de la Cour, 121 postes temporaires ont été convertis en postes titulaires entre 2015 et 2017, du fait de leur longue durée et de leur fonction permanente et essentielle à la Cour.

134. En 2016, la Cour a introduit trois modalités contractuelles pour le personnel temporaire, à savoir les Engagements de courte durée (ECD), les Consultants, et les Prestataires individuels⁵⁷. Constatant que la réforme proposée de la politique des emplois temporaires n'avait pas été mise en œuvre, le Comité, lors de sa vingt-septième session, a réitéré sa recommandation antérieure stipulant la présentation par la Cour d'une proposition de politique concernant la durée des contrats temporaires à intégrer au Rapport annuel sur la gestion des ressources humaines⁵⁸.

135. En réponse à cette recommandation du Comité, la Cour a fait savoir que la nouvelle politique mentionnerait le fait que les emplois temporaires ne doivent pas être utilisés pour se substituer à des emplois de longue durée et que la nouvelle politique sur la durée des contrats des postes temporaires serait promulguée avant la vingt-neuvième session du Comité en 2017. La Cour a mis l'accent sur le fait que les postes temporaires continueraient à être utilisés pour couvrir uniquement les besoins prévus en personnel temporaire, et que la durée pourrait être prolongée aussi longtemps que dure ce besoin spécifique.

⁵⁵ Rapport du Comité du budget et des finances à sa vingt-deuxième session, § 57 (ICC/ASP/13/5).

⁵⁶ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines (CBF/24/17), § 144

⁵⁷ Avant l'introduction des modalités du prestataire individuel et du consultant en 2016, la Cour avait l'habitude de recruter prestataires individuels et consultants en se référant aux Accords sur le service à court terme (ASCT).

⁵⁸ Rapport du Comité du budget et des finances à sa vingt-septième session, § 181 (ICC/ASP/15/15)

136. La Cour a également mentionné que suite à la demande du Comité, elle réviserait sa Directive administrative sur la durée et la prolongation des emplois à durée déterminée et y ajouterait une section sur la gestion des prolongations de contrat des emplois temporaires⁵⁹. La Cour a en outre expliqué que le projet de politique a été élaboré tout en restant sujet à un processus de consultation interne.

137. Au cours de sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a constaté que la Cour n'avait pas mis en œuvre la réforme proposée de la politique des emplois temporaires mentionnée ci-dessus, et qu'il n'y avait toujours pas de directive administrative régulant les durées et les prolongations des engagements à durée déterminée financés au titre de postes de personnel temporaire. Constatant que l'absence de réglementation ou de politique mentionnées ci-dessus a rendu difficile la gestion de la durée et des prolongations des postes temporaires, le Commissaire aux comptes a interrogé la Cour pour connaître la raison pour laquelle la politique proposée pour les emplois temporaires n'avait toujours pas été officialisée. À ce jour, la Cour n'a pas encore donné de réponse.

138. En conséquence, le Commissaire aux comptes a également interrogé le Comité concernant la question mentionnée ci-dessus. Le Comité a expliqué que, la Cour ayant proposé en 2016 trois différentes politiques concernant les modalités du recrutement à court terme, à savoir les Engagements de courte durée, les Consultants et les Prestataires individuels, le nombre de postes temporaires avait été considérablement réduit ; le Comité a considéré que ces politiques étaient suffisantes pour répondre à la question et n'a donc pas réouvert de débat depuis 2017. Toutefois, la réponse du Comité ne semble pas acceptable si l'on considère que le Comité avait demandé à la Cour de lui présenter, au cours de sa vingt-septième session en 2016, une proposition de politique sur la durée et la prolongation des engagements à durée déterminée financés au titre de postes de personnel temporaire, même après qu'aient été introduites les trois modalités d'engagement à courte durée, comme mentionné antérieurement au paragraphe 134.

139. Il a été constaté que tandis que le nombre d'engagements de courte durée a diminué considérablement, celui des postes de personnel temporaire augmente de manière significative depuis 2017, comme indiqué au paragraphe 56. Contrairement à ce qu'indique la réponse du Comité, les trois modalités d'engagement de courte durée n'étaient pas suffisantes pour répondre à la question de savoir pourquoi les emplois temporaires sont toujours utilisés pour couvrir les besoins en effectifs réguliers et permanents comme le font les postes titulaires.

Constat : Les observations suivantes ont été faites au cours de l'audit :

- a) En 2015, la Cour a proposé une réforme de la politique des emplois temporaires pour répondre à une situation où les postes temporaires venaient occuper des fonctions régulières et permanentes comme le font les postes de titulaires, tout en demandant la conversion des postes temporaire de longue durée. Suite à la demande de la Cour, 121 postes temporaires ont été convertis en postes de titulaires, et la Cour a fait savoir qu'une nouvelle politique concernant les postes de personnel temporaire serait promulguée avant la vingt-neuvième session du Comité en 2017. Cependant, la mise en œuvre de cette proposition de réforme de la politique des emplois temporaire est suspendue.
- b) Étant donné l'absence de réglementation et de politique sur la durée et la prolongation des engagements à durée déterminée financés au titre de postes de personnel temporaire, il est difficile de s'assurer que les emplois temporaires ne sont utilisés que pour la durée des besoins temporaires. De ce fait, nombre de postes temporaires sont toujours utilisés pour couvrir les besoins en effectifs réguliers et permanents, devenant *de facto* des postes de titulaires.

Recommandation 6 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de mettre en œuvre la réforme de la politique des postes temporaires proposée en 2015 et en 2017, et de promulguer des Directives administratives sur la durée et la prolongation des engagements à durée déterminée financés au titre de postes de personnel temporaire.

⁵⁹ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, § 37 (CBF/28/18)

3.3. Surveillance et suivi des Engagements de courte durée.

140. La Cour fait connaître annuellement au Comité la liste des agents engagés pour une courte durée pendant l'année. Le rapport de gestion contient différentes informations tels que les grands programmes ou les sous-programmes, la durée des contrats, les titres de fonction, les lieux d'affectation, etc. Toutefois, les rapports de gestion du Comité ne fournissent pas la liste des postes titulaires vacants ni les postes temporaires occupés par le personnel engagé pour une courte durée.

141. Si une personne engagée pour une courte durée est recrutée pour occuper un poste vacant, la Cour devra gérer deux postes à la fois, le poste titulaire ou temporaire vacant et le poste à courte durée nouvellement créé. Afin de s'assurer que le poste de courte durée n'est maintenu que pour la durée nécessaire à la vacance de poste, la Cour devra gérer les postes de manière à répertorier chaque engagement de courte durée sur le poste titulaire ou temporaire vacant.

142. Avant sa mission sur le terrain, le Commissaire aux comptes a expressément demandé à la Cour la liste du personnel recruté sur une courte durée pour occuper temporairement des postes vacants, en indiquant le poste titulaire ou temporaire précis que ces agents recrutés occupent. À ce jour toutefois, la Cour n'a pas fourni ces données.

143. Afin de s'assurer que l'utilisation des engagements de courte durée se limite à satisfaire les besoins d'effectifs de courte durée pour une période inférieure à un an, la Directive administrative sur les engagements à court terme (ICC/AI/2016/001) préconise qu'une durée simple ou cumulée des engagements à court terme sur un poste comportant des tâches identiques ou comparables ne devra pas excéder une période d'une année. La Directive administrative prévoit également une exception permettant aux engagements de courte durée une prolongation jusqu'à deux ans au cas où une urgence temporaire ou une augmentation soudaine de la charge de travail se poursuit sur plus d'une année de manière imprévue. Pour que le Greffier ou le Procureur puissent juger de la nécessité de prolonger ou non la durée du contrat de courte durée et prendre une décision à ce sujet, les données de bases ou motifs détaillés devront être joints.

144. En regardant la liste des engagements de courte durée en 2021, il a été constaté qu'un nombre important d'agents engagés pour une courte durée ont travaillé pour la Cour pendant plus d'un an. Les durées de service consécutif du personnel engagé à courte durée occupant des fonctions identiques ou comparables se présentent comme suit :

Tableau 27 : Durée de service des engagements de courte durée en 2021

Total	Un an ou moins	Supérieur à 1 an mais inférieur à 2 ans
79	61	18

145. Étant donné que 18 agents engagés à courte durée sur 79 (soit 23 %) l'ont été pour plus d'un an, il est suggéré que les justificatifs de prolongation demanderont à être révisés, sur la question de savoir s'il y a urgence temporaire ou augmentation soudaine de charge de travail se poursuivant sur plus d'une année de manière imprévue. Au titre de procédure en vue d'une prolongation de la période d'engagement de courte durée, une demande devra être envoyée au responsable de division, de section ou d'unité de la Section des ressources humaines. Elle devra être accompagnée d'une justification écrite. Le Greffier ou le Procureur, selon le cas, décidera si oui ou non la recommandation peut être approuvée⁶⁰.

146. Le Commissaire aux comptes a réexaminé les justificatifs écrits pour les contrats de courte durée ayant été prolongés au-delà d'un an, et il a trouvé qu'un justificatif n'avait pas été présenté, que six d'entre eux contenaient l'information détaillée nécessaire à la prolongation des contrats de courte durée⁶¹, mais que 11 justificatifs ne correspondaient pas aux exigences de la Directive administrative ou n'avaient pas l'information détaillée nécessaire pour que le Greffier ou le Procureur se prononce pour une éventuelle prolongation.

147. Sur les 11 justificatifs cités ci-dessus, 2 ont expliqué que l'unité manquait de personnel à ce moment-là ou qu'elle manquait cruellement de ressources ; toutefois, aucune information ou raison détaillée pouvant justifier la nécessité de prolonger le contrat, telle qu'une augmentation soudaine de charge de travail ou une urgence inattendue n'a été trouvée. De même, 3 d'entre eux ont expliqué qu'il n'y avait personne pour prendre

⁶⁰ Directive administrative sur les engagements de courte durée (ICC/AI/2016/001), § 13.3.

⁶¹ Par exemple, il est estimé par l'auditeur externe que la brusque démission d'un agent ayant pris un congé spécial sans solde relève d'une situation imprévue.

la relève, et que ces postes de courte durée étaient indispensables, mais ces raisons ne semblent pas relever de motifs légitimes en faveur d'une prolongation de contrat. En outre, l'un de ces 11 justificatifs s'est contenté de fournir une description du poste, et sans la moindre raison ; les 5 autres justificatifs ont expliqué que ces prolongations étaient nécessaires pour la poursuite des activités, mais cela ne correspondait pas aux exigences de la Directive administrative.

Constat : La Cour ne fournit pas au Comité la liste des postes vacants occupés par des agents engagés pour une courte durée, ce qui nuit à la transparence dans l'utilisation du recrutement de courte durée. En outre, une partie des justificatifs présentés par la Cour en vue d'une prolongation des contrats de courte durée au-delà d'un an ne correspond pas aux exigences fixées par la Directive administrative sur les engagements de courte durée (ICC/AI/2016/001).

Recommandation 7 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour :

- de fournir annuellement au Comité la liste des postes vacants occupés par des agents engagés pour une courte durée, pour éviter que les postes de courte durée ne soient maintenus plus longtemps que pour la durée nécessaire au pourvoi des postes vacants ou au remplacement des agents en congé prolongé ;
- de fournir au Comité la liste des engagements de courte durée ayant été exceptionnellement prolongés au-delà d'un an ; et
- de s'abstenir de prolonger les engagements de courte durée au-delà d'un an sans un motif légitime de prolongation fixé par la Directive administrative sur les engagements de courte durée.

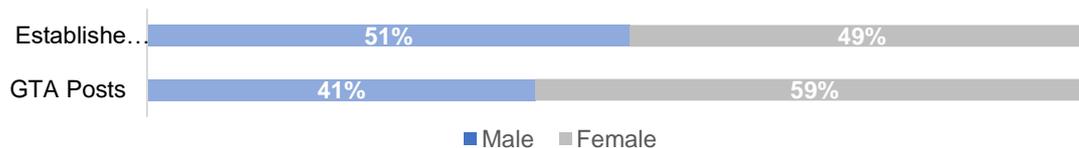
4. Équilibre de la représentation géographique et parité hommes-femmes

4.1. Contexte de l'audit

148. Au cours de la réunion Supervision de la gestion budgétaire (SGB) du 8 novembre 2021, le Commissaire aux comptes a présenté un bref exposé pour l'audit de rendement, « Personnel temporaire », et le représentant d'un État Partie a demandé que soit incluse la question de la « Représentation géographique » comme devant faire partie du prochain audit de rendement. En réponse à cette question, outre la question de la parité hommes-femmes au sein de la Cour, le Commissaire aux comptes a prévu d'examiner la question de la représentation géographique à la Cour, étant donné que le système de la Cour, dans lequel seul le personnel professionnel est reflété dans la représentation géographique⁶², à l'exception des responsables élus et du personnel linguistique.

149. Le Commissaire aux comptes a d'abord évalué le degré de parité hommes-femme sur l'ensemble de la Cour, et a constaté qu'au mois de décembre 2021, les femmes représentaient 51 % du personnel professionnel sur postes titulaires contre 49 % pour les hommes, hormis les responsables élus. Ce qui suggère que le personnel féminin est représenté à égalité dans la catégorie professionnelle des postes titulaires de la Cour, et qu'il dépasse même en pourcentage le personnel masculin sur les postes temporaires de 18 % en 2021, comme le montre la figure 8 ci-dessous :

Figure 8 : Répartition globale hommes-femmes sur l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2021



Source : Pourcentages donnés par la section des Ressources humaines

⁶² Lors de la 14^e réunion du Groupe de travail de La Haye, le 10 septembre 2007, un représentant de la Cour a précisé que le personnel du Service général n'était pas pris en compte pour ce qui concerne la représentation géographique, dans la mesure où ces agents sont généralement des ressortissants de l'État hôte qui dépendent d'un régime salarial différent des personnels professionnels (ICC-ASP/6/22).

150. Une analyse plus détaillée par rang montre que le personnel féminin est sous-représenté dans les niveaux les plus élevés pour les postes titulaires, tels que les D-1, P-5 et P-4. Dans le cas des D-1, 88,9 % sont des hommes et 11,1 % des femmes. Comme le montre la figure 9, la proportion des femmes décroît lorsque le niveau monte. À l'inverse, les postes temporaires, comme le montre la figure 10, sont dans l'ensemble à parité entre hommes et femmes, à l'exception de P-5, qui est occupé par une femme sur un poste temporaire.

Figure 9 : Répartition hommes-femmes pour les postes titulaires en 2021 (%)

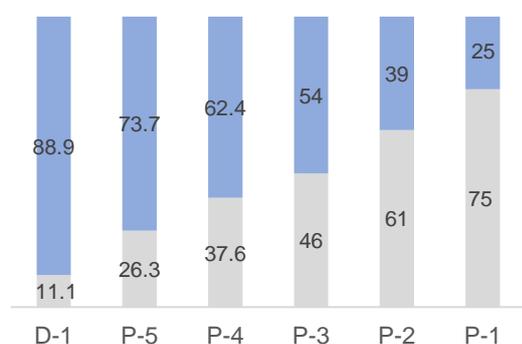
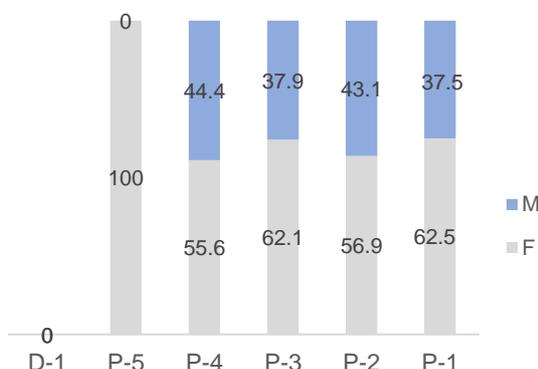


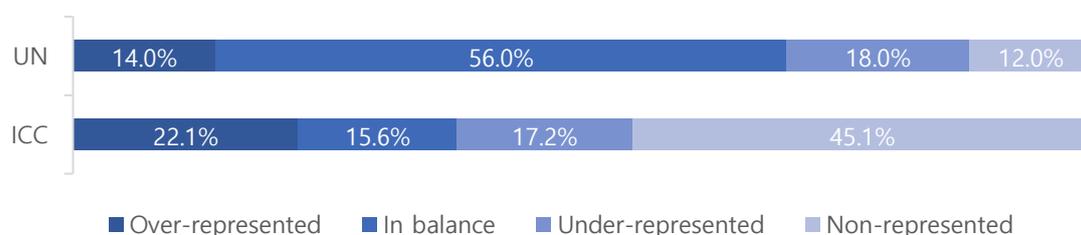
Figure 10 : Répartition hommes-femmes pour les postes temporaires en 2021 (%)



Source : Pourcentages donnés par la section des Ressources humaines

151. Au cours de cet audit, le Commissaire aux comptes a constaté que la représentation géographique était à la Cour moins bien équilibrée qu'aux Nations-Unies. Comme le montre la figure 11 ci-dessous, la répartition géographique au sein de la Cour n'est pas aussi équilibrée qu'aux Nations-Unies. Les Nations-Unies sont parvenues dans leur ensemble à une représentation géographique plus équitable dans la mesure où plus de la moitié des États sont répertoriés comme étant à parité en 2019⁶³. La Cour, en revanche, ne présente que 15,6 % d'États à parité au cours de la même année.

Figure 11 : La représentation géographique aux Nations-Unies et à la Cour pénale internationale au 31 octobre 2019

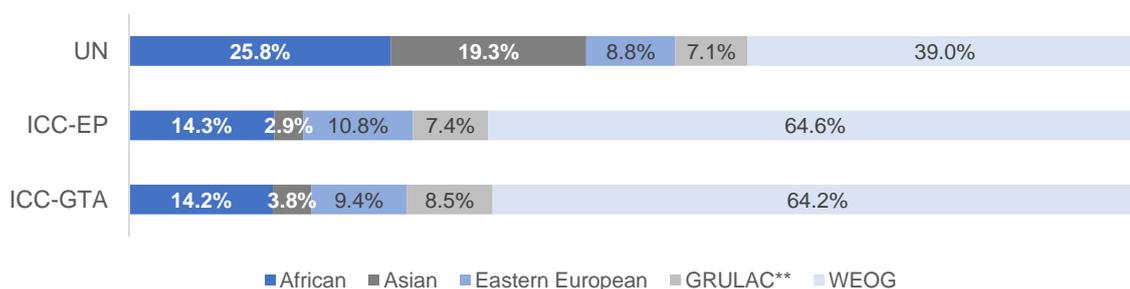


Source : Pourcentages donnés par la section des Ressources humaines et le rapport OHR des Nations-Unies

152. La différence entre les Nations-Unies et la Cour est perceptible dans la comparaison par régions. Comme le montre la figure 12 ci-dessous, alors que le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États (WEOG) représente 39 % du personnel professionnel en poste titulaire aux Nations-Unies, ce groupe est largement sur-représenté à la Cour, et représente plus de 60 % du personnel professionnel, tant sur les postes titulaires que sur les postes temporaires. D'autre part, le groupe des États d'Asie est sous-représenté, s'élevant, chez le personnel professionnel de la Cour à 2,9 % pour les postes titulaires et à 3,8 % pour les postes temporaires, en comparaison de ses 19,3 % au sein des Nations-Unies.

⁶³ L'auditeur externe s'est référé au rapport OHR publié par les Nations-Unies en janvier 2020, et les données les plus récentes datent du 31 octobre 2019.

Figure 12 : La représentation régionale aux Nations-Unies et à la Cour pénale internationale* au 31 octobre 2019



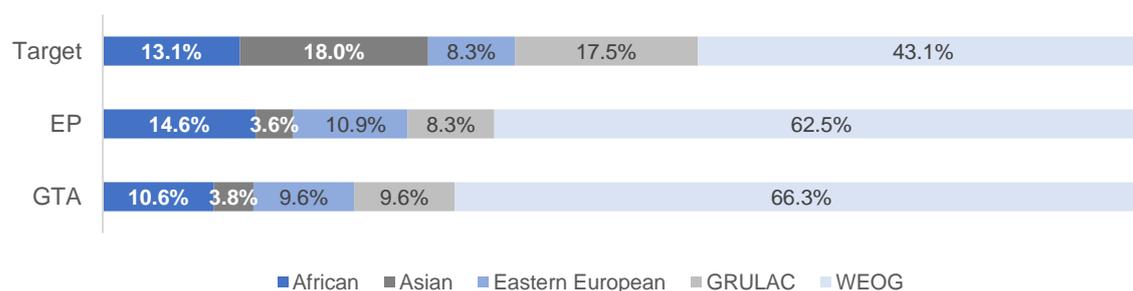
• Ces chiffres ne prennent pas en compte les effectifs de pays non Parties.

** Groupe de l'Amérique latine et des Caraïbes

Source : Pourcentages donnés par la section des Ressources humaines et le rapport OHR des Nations-Unies

153. La répartition géographique équitable de la Cour n'est d'ailleurs pas terminée, si l'on se rapporte à l'objectif⁶⁴ fixé par la Cour en 2021. Comme le montre la figure 13, la Cour fixe l'objectif des WEOG à 43 %, mais ce groupe, pour le personnel professionnel, dépasse l'objectif de près de 20 % pour les postes titulaires, et de 23 % pour les postes temporaires, à l'exception des responsables élus et du personnel linguistique. D'autre part, le GRULAC et le Groupe des États asiatiques se situent largement au-dessous de l'objectif, tant sur les postes titulaires que sur les postes temporaires.

Figure 13 : Comparaison entre les objectifs et la représentation géographique* à la Cour pénale internationale au 31 décembre 2021



*Ces chiffres ne prennent pas en compte les effectifs de pays non Parties.

Source : Pourcentages donnés par la section des Ressources humaines

154. Compte tenu de ces résultats et du fait que l'étendue de l'audit de rendement se limite au personnel temporaire, le Commissaire aux comptes en a conclu que la représentation géographique est une question plus urgente à la Cour, et a donc décidé d'examiner la représentation géographique des postes temporaires au titre de personnel professionnel.

4.2. La représentation géographique en principe

155. Conformément au Statut de Rome, le Procureur et le Greffier doivent tenir compte de la représentation géographique équitable concernant les postes de catégorie professionnelle⁶⁵.

156. Le huitième Objectif du plan stratégique 2019-2021 de la Cour est de parvenir à une représentation géographique plus équitable, en particulier pour les postes les plus élevés⁶⁶. Le Greffier a mis l'accent sur l'importance accordée à cette question, comme cela est attesté par l'insertion de celle-ci au titre de l'une des

⁶⁴ L'objectif cité dans ce paragraphe est défini par la somme des valeurs cibles des États Parties particuliers que l'on a regroupé par région.

⁶⁵ Statut de Rome, art. 44, § 2 ; art. 36, § 8.

⁶⁶ Plan stratégique 2019-2021 de la Cour pénale internationale, p.12.

trois priorités du plan stratégique 2019-2021 du Greffe⁶⁷.

157. Au cours de cette période, la Cour a informé l'Assemblée des États Parties qu'elle poursuivait ses efforts pour améliorer la représentation géographique. Par exemple, les vacances de postes ont toujours été annoncées dans plusieurs réseaux sociaux et plateformes internationales d'emplois vacants ; la diversité géographique a été assurée dans tous les jurys de recrutement ; la représentation géographique a été prise en compte tant au stade de la présélection qu'à celui de la sélection finale des candidats acceptables ; et la représentation géographique a été prise en compte pour tous les types d'engagement⁶⁸. Ces efforts semblent avoir contribué à une légère amélioration observée en 2021 comme le montre la figure 14 ci-dessous, mais la répartition géographique reste dans l'ensemble mal équilibrée.

158. Il semble que la compréhension de l'importance et des bénéfices obtenus grâce à une représentation géographique équitable est partagée par les États Parties et par la Cour, comme l'indiquent les résolutions de l'Assemblée des États Parties demandant une répartition géographique équitable au sein de la Cour⁶⁹. Ainsi, la mise en œuvre d'une représentation géographique équitable constitue un point de légitimité organisationnelle.

4.3. La représentation géographique dans le personnel professionnel

Répartition géographique du personnel professionnel sur les postes titulaires et temporaires

159. La Cour n'examine la représentation géographique du personnel professionnel que pour les postes titulaires lorsqu'elle fait son rapport à l'Assemblée. Toutefois, le Commissaire aux comptes a constaté une différence de profil entre les agents temporaires des Nations-Unies et ceux de la Cour, et a effectué une évaluation de la représentation géographique au 31 décembre de 2019 à 2021, en y incluant le personnel professionnel sur poste temporaire. Comme le montre la figure 14 ci-dessous, le résultat obtenu par le vérificateur externe est différent de celui de la Cour. Par exemple, alors que la proportion des États Parties en équilibre est passée de 20,3 % à 13,8 % en 2021 lorsque le personnel professionnel sur poste temporaire est inclus, la proportion des États Parties est passée de 15,4 % à 17 % et celle des pays sur-représentés de 20,3 % à 30,1 %. C'est également le cas pour les États Parties en équilibre en 2019 et en 2020 alors que le personnel professionnel sur poste temporaire est inclus.

Figure 14 : Comparaison des répartitions géographiques comprenant ou excluant le personnel professionnel en postes temporaires au 31 décembre entre 2019 et 2021



* EP : Personnel professionnel sur postes titulaires

** GTA : Personnel professionnel sur postes temporaires

Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

⁶⁷ Plan stratégique 2019-2021 du Greffe de la Cour pénale internationale, § 7.

⁶⁸ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/20/3, § 25 (h), ICC-ASP/19/4, § 70 (h).

⁶⁹ ICC-ASP-20-Rés.5., § 105 ; ICC-ASP-19-Rés.6., § 102.

160. Au 31 décembre 2021, il y avait 57 agents professionnels sur postes titulaires issus d'États non Parties, et si l'on y ajoute le nombre d'agents professionnels sur postes temporaires, ce nombre s'élève à 65. Ces huit agents professionnels sur postes temporaires issus d'États non Parties peuvent être masqués si les postes temporaires ne sont pas inclus dans l'évaluation de la représentation géographique.

Tableau 28 : Nombre d'agents issus d'États non Parties au 31 décembre entre 2019 et 2021

États non Parties		2019	2020	2021
Personnel professionnel	Postes titulaires	60	58	57
	Postes temporaires	14	12	8
Total		74	70	65

Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

Constat : Si le nombre d'agents professionnels sur postes temporaires est inclus et ajouté à celui des agents sur postes titulaires, la répartition géographique de la Cour apparaît en moindre équilibre, comparé au résultat uniquement obtenu sur le nombre d'agents professionnels sur postes titulaires.

Examen de la méthode permettant de calculer la fourchette souhaitable

161. Dans sa Résolution ICC-ASP/1/Rés.10, l'Assemblée des États Parties a fixé un principe général concernant la représentation géographique pour les postes titulaires (c'est-à-dire budgétés), et dans le cas d'engagements pour une durée d'au moins 12 mois, la sélection du personnel dans la catégorie professionnelle doit être régie, en principe, par un système de fourchette souhaitable fondé sur celui des Nations-Unies⁷⁰.

162. Pour permettre un degré nécessaire de flexibilité dans ce système, la fourchette souhaitable est calculée en partant des postes attribués pour chaque État Partie (ledit « quota »), fixant une limite inférieure et supérieure, respectivement de 15 % au-dessous et au-dessus⁷¹. La fourchette souhaitable est utilisée pour savoir si les États Parties respectent ou non la répartition géographique équitable ; l'État est dit « en équilibre » lorsque le nombre de ses ressortissants engagé sur ces postes se trouve à l'intérieur de la fourchette souhaitable ; il est dit « sur-représenté » lorsque le nombre de ses ressortissants engagés sur ces postes dépasse la limite supérieure de la fourchette ; et il est dit « sous-représenté » lorsque le nombre de ses ressortissants engagés sur ces postes est au-dessous de la limite inférieure de la fourchette⁷².

163. Le Secrétariat des Nations-Unies utilise trois facteurs pour calculer les quotas géographiques : le facteur adhésion, fixé à 40 % du chiffre de base, le facteur contribution, fixé à 55 % du chiffre de base, et le facteur population, fixé à 5 % du chiffre de base comme suit⁷³. Le chiffre de base permettant de déterminer les quotas géographiques correspond au nombre total de postes soumis à la répartition géographique dans une organisation.

Figure 15 : Formule appliquée pour le calcul des quotas

$$\text{Quota} = \frac{Bf \times Mb}{N} + \frac{C_n \times Bf \times Cf}{100} + \frac{Pop_n \times Bf \times Pf}{\text{Total Pop}}$$

$$= Bf \times \left(\frac{40\%}{N} + \frac{C_n \times 55\%}{100} + \frac{Pop_n \times 5\%}{\text{Total Pop}} \right)$$

Bf = chiffre de base

Mb = part du facteur adhésion (40 %)

N = nombre d'États membres

Cf = part du facteur contribution (55 %)

Pop_n = population d'un État "n"

Pf = part du facteur population (5 %)

C_n = contribution d'un État "n" au budget ordinaire

Source : JIU/REP/96/7

⁷⁰ Résolution ICC-ASP/1/Rés.10, Annexe à la résolution, § 1, 4.

⁷¹ Assemblée générale, A/C.5/41/6, § 25.

⁷² A/56/512, § 14.

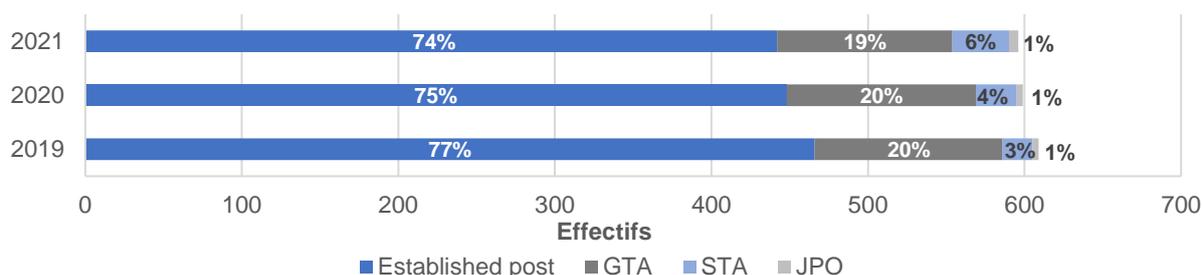
⁷³ A/56/512, et Assemblée générale, résolution 55/258, population, ICC-ASP/6/22, § 15.

164. Actuellement, la Cour calcule sa fourchette souhaitable uniquement pour le personnel professionnel sur postes titulaires (à l'exception du personnel linguistique et les responsables élus) et n'inclut pas le personnel professionnel sur postes temporaires. La Cour explique qu'elle suit ainsi le système des Nations-Unies, qui exclut le personnel sur postes temporaires. Toutefois, comme expliqué ci-dessous, il y a de bonnes raisons pour estimer que la Cour doit inclure les postes temporaires pour calculer sa fourchette souhaitable pour les États Parties.

165. Premièrement, la nature des postes temporaires doit être prise en considération. À la Cour, tous les postes temporaires sont budgétés et reçoivent des engagements à durée déterminée renouvelables comme c'est le cas pour les postes titulaires. En 2020, les 199 agents sur postes temporaires ont tous reçu des engagements à durée déterminée, et en 2021, 183, soit 92 % de ces postes temporaires ont été renouvelés ; six d'entre eux ont été changés en postes titulaires ; et dix d'entre eux ont été résiliés. D'autre part, aux Nations-Unies, le personnel sur poste temporaire ont un engagement soit temporaire soit de titulaire, en fonction de la durée des besoins pour le service. Étant donné que les postes temporaires sont gérés de manière différente, il ne paraît pas raisonnable d'appliquer directement à la Cour la méthode de calcul utilisée aux Nations-Unies qui exclut les postes temporaires pour la répartition géographique.

166. Deuxièmement, la proportion des agents professionnels sur postes temporaires devrait également être prise en compte. La figure 16 ci-dessous indique la proportion des postes temporaires par rapport à l'ensemble du personnel de la Cour au 31 décembre de chaque année, de 2019 à 2021. Les effectifs du personnel professionnel sur postes temporaires représentent entre 19 % et 20 % de l'ensemble des effectifs (à l'exception des responsables élus et du personnel linguistique) au cours de la même période. Ainsi, on peut affirmer que l'inclusion du personnel professionnel sur postes temporaires pour calculer la fourchette souhaitable de la Cour contribuera à fournir une idée plus précise de la représentation géographique au sein de la Cour.

Figure 16 : Répartition du personnel professionnel par types d'emploi, de 2019 à 2021



Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

167. Enfin, les conversions de postes temporaires en postes de titulaires, ou les mouvements de personnel de postes temporaires vers des postes de titulaires doivent être pris en compte. Comme le montre le Tableau 29 ci-dessous, sur l'ensemble des 867 agents sur postes de titulaires au 31 décembre 2021, 36 % d'entre eux ont commencé à travailler à la Cour en occupant des postes temporaires. De même, 35 % des agents de la catégorie professionnelle des postes de titulaires ont commencé à travailler à la Cour sur poste temporaire. Ce qui signifie que le personnel sur postes temporaires est susceptible d'accéder à des postes de titulaires, ce qui, du même coup, pourrait affecter de manière significative la représentation géographique des postes de titulaires à l'avenir.

Tableau 29 : Type d'accord initial du personnel sur postes titulaires en 2021

(Nb d'agents)

Postes de titulaires en 2021		Type d'accord initial au moment de l'embauche à la Cour pénale internationale			
		Postes de titulaires*	Postes temporaires*	Engagements de courte durée*	Autres
Services généraux	365	203 (56 %)	136 (37 %)	26 (7 %)	0
Professionnels	502	310 (62 %)	175 (35 %)	16 (3 %)	1
Total	867	513 (59 %)	311 (36 %)	42 (5 %)	1

* Postes titulaires et temporaires sont une classification qui dépend de la source de financement, tandis que les engagements de courte durée sont un accord de type contractuel.

Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

168. Compte tenu des circonstances explicitées ci-dessus, le personnel professionnel sur postes temporaires approuvés relève du domaine concerné par la représentation géographique fixée par la résolution de l'Assemblée des États Parties (ICC-ASP/1/Rés.10) et un objectif plus approprié pour la répartition

géographique sera obtenu si le personnel professionnel sur postes temporaires approuvés est inclus. En procédant ainsi, la Cour appréciera la réalité de la situation avec davantage de précision et se rapprochera de l'objectif de répartition géographique équitable.

Constat : Étant donné la période de service du personnel temporaire s'étalant sur plusieurs années, la proportion importante des employés temporaires par rapport au personnel global, et de la proportion élevée des conversions et mouvements de personnel des postes temporaires vers les postes de titulaires, il est donc raisonnable d'inclure le nombre de postes temporaires approuvés à celui des postes de titulaires pour déterminer la représentation géographique ; en procédant ainsi, la situation réelle de la répartition géographique à la Cour sera mieux mise en évidence et sera conforme à la résolution de l'Assemblée des États Parties pour ce qui concerne la représentation géographique (ICC-ASP/1/Rés.10).

Recommandation 8 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour d'inclure le personnel professionnel sur postes temporaires approuvés pour fixer des objectifs concernant la représentation géographique et d'informer l'Assemblée des États Parties des progrès ainsi réalisés dans le domaine de la représentation géographique si on les compare aux objectifs atteints lorsque les postes temporaires sont maintenus sur une période de service de plusieurs années, comme c'est aujourd'hui le cas.

4.4. La représentation géographique dans le recrutement

Déséquilibre persistant dans le personnel professionnel nouvellement recruté entre 2019 et 2021

169. Depuis la publication du Plan stratégique 2019-2021 de la Cour, il y a eu 42 recrutements sur la même période permettant de pourvoir des postes temporaires, à l'exclusion des responsables élus et du personnel linguistique. 25 engagements sur postes temporaires ont été réalisés à partir de 11 listes⁷⁴ et 17 agents ont été recrutés par voie de concours, pour chaque poste⁷⁵.

170. Le Commissaire aux comptes a examiné les nationalités des candidats de la sélection finale pour ces 42 engagements entre 2019 et 2021, et a constaté que la Cour avait recruté 17 agents issus d'États Parties sur-représentés, 8 issus d'États Parties en équilibre, 11 issus d'États Parties sous-représentés, et 2 issus d'États Parties non représentés. De même, 4 agents issus d'États non Parties ont été engagés au cours de cette période. En termes de diversité régionale, le groupe majoritaire était celui des États d'Europe occidentale et autres États (WEOG), avec 63,2 %, alors que l'Asie était la moins bien représentée, avec seulement 2,6 %. La tendance tri-annuelle ci-dessous montre que la proportion de nouveaux agents issus d'États Parties sur-représentés ou du groupe WEOG avait diminué, ce qui pourrait indiquer une amélioration de la représentation géographique. Toutefois, les agents issus d'États non Parties ont continué à être recrutés alors que ceux issus du groupe asiatique n'étaient toujours pas représentés équitablement, au regard de son objectif, qui est de 18,1 %.

Tableau 30 : Représentation géographique dans le personnel professionnel nouvellement recruté sur postes temporaires

Catégorie*	2019	2020	2021	Total	(Nb d'agents)					
					Région	2019	2020	2021	Objectif (2021)	Total
Sur- représenté	8	3	6	40,5 %	Afrique	1	0	2	13,1 %	7,9 %
En équilibre	4	0	4	19,0 %	Asie	0	0	1	18,0 %	2,6 %
Sous- représenté	5	4	2	26,2 %	Europe de l'Est	2	2	0	8,3 %	10,5 %
Non-représenté	0	1	1	4,8 %	GRULAC	3	1	2	17,5 %	15,8 %
États non Parties	2	0	2	9,5 %	WEOG	11	5	8	43,1 %	63,2 %
Total	19	8	15	100 %	Total**	17	8	13	100 %	100 %

* La catégorie est déterminée selon une méthode originale utilisée par la Cour jusqu'à présent.

** Quatre agents ont été employés issus d'États non Parties, et exclus du chiffre total.

⁷⁴ Directives en matière de recrutement pour les postes de titulaires à la Cour pénale internationale, § 11.2(a), (b) : pour les postes comportant des tâches comparables et exigeant des compétences ou qualifications semblables, les candidats acceptés pourront être placés sur une liste d'attente en vue d'engagements à venir, soit au sein de la même division ou dans une autre division de l'organe.

⁷⁵ Un type de recrutement concernant un engagement pour lequel une vacance de poste est publiée et un candidat sélectionné parmi un ensemble de candidats en suivant un processus de sélection compétitive fondé sur le mérite.

Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

Recrutement persistant au sein des États non Parties, contrairement à la recommandation du Comité du budget et des finances

171. Conformément à la résolution de l'Assemblée des États Parties, le nombre de ressortissants d'États Parties et ceux d'États déjà engagés dans le processus de ratification ou d'adhésion au Statut de Rome devraient représenter adéquatement ces États parmi le personnel de la Cour. Même si l'Assemblée reste d'avis que les candidatures d'États non Parties puissent être également prises en compte⁷⁶, le Comité du budget et des finances a recommandé que la Cour examine la possibilité de geler le recrutement issu de cette catégorie à sa trente-troisième session en 2019, alors que la Cour rapportait que le nombre total de ses agents⁷⁷ (à l'exclusion des responsables élus et des 42 agents des services linguistiques) était, au 31 juillet 2019, de 470, dont 60 (soit 12,8 %) étaient issus d'États non Parties⁷⁸. Et à nouveau, la Cour, lors de la trente-cinquième session de son Comité, rapportait encore au 31 juillet 2020 que le nombre d'agents⁷⁹ issus d'États non Parties était de 59 ; le Comité avait recommandé que, chaque fois que l'un de ces 59 postes se libérerait, la Cour ferait son possible pour doter ce poste en recrutant un candidat issu d'un État sous- ou non représenté⁸⁰.

172. Malgré cette recommandation, les agents issus d'États non Parties ont continué à être recrutés. De 2019 à 2021, la Cour a sélectionné 4 agents sur postes temporaires issus d'états non Parties.

173. Au 31 juillet 2020, il y avait 59 agents sur postes de titulaires et 10 agents sur postes temporaires issus d'États non Parties. Pourtant, lorsque 5 de ces postes ont été libérés, ils ont été pourvus par des agents issus d'États Parties en équilibre ou sur-représentés plutôt que par des agents issus d'États Parties sous- ou non représentés, et ce en dépit de la recommandation du Comité.

Tableau 31 : Nationalités des agents nouvellement recrutés ayant occupé des postes vacants d'États non Parties

Personnel professionnel issu d'États non Parties en 2020			Personnel professionnel recruté en 2021 ou en 2022		
Numéro de poste	Nationalité	Région	Nationalité	Région	Situation
E-9994	Jamaïque	GRULAC	Équateur ('22)	GRULAC	En équilibre
E-2753	Chine	Asie	Pays-Bas ('21)	WEOG	Sur-représenté
S-9016	Mauritanie	Afrique	France ('22)	WEOG	Sur-représenté
T-2177	États-Unis	WEOG	Slovénie ('21)	Europe de l'Est	Sur-représenté
T-2091	États-Unis	WEOG	Australie ('21)	WEOG	En équilibre

Source : Données fournies par la Section des ressources humaines

Constat : Les observations suivantes ont été faites au cours de l'audit :

- Même après l'annonce faite de son engagement à une meilleure répartition géographique inscrite dans son plan stratégique 2019-2021, la Cour continue à recruter, pour son personnel temporaire, la majorité de ses agents parmi des agents issus d'États Parties sur-représentés, alors qu'elle recrute le nombre le moins important parmi les agents issus d'États Parties non représentés.
- Même lorsque les postes occupés par des agents issus d'États non Parties se libèrent, ces postes sont attribués à des agents issus d'États Parties en équilibre ou sur-représentés, plutôt qu'à des agents issus d'États sous- ou non représentés, et ce malgré la recommandation du Comité.

⁷⁶ Annexe à la Résolution ICC-ASP/1/Rés.10, § 4.

⁷⁷ Concerne le personnel professionnel sur postes titulaires.

⁷⁸ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-troisième session (ICC-ASP/18/15), § 220.

⁷⁹ Concerne le personnel professionnel sur postes titulaires

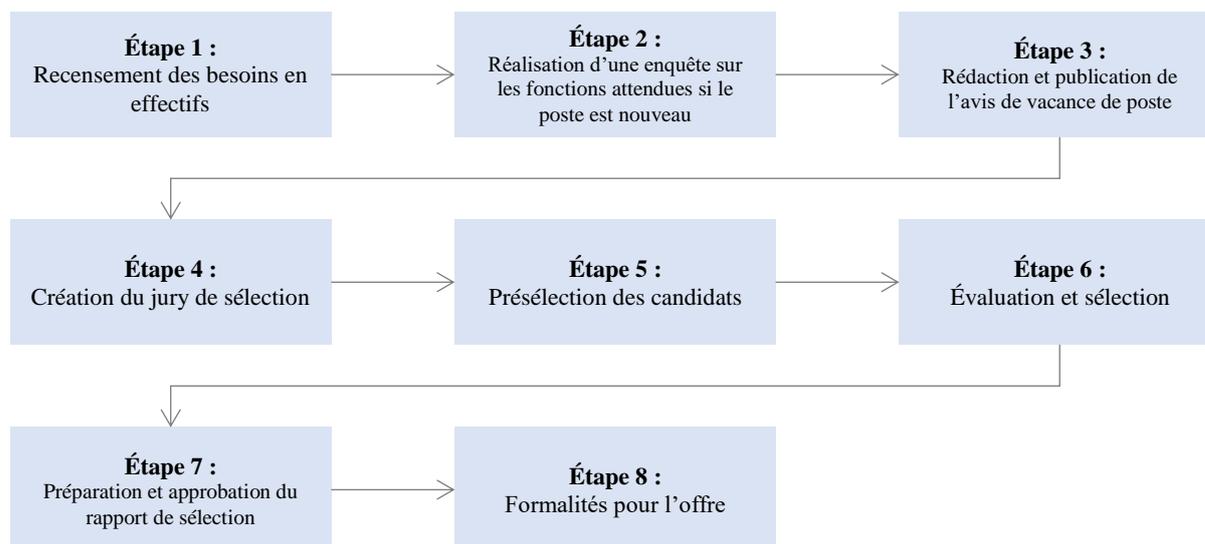
⁸⁰ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-cinquième session (ICC-ASP/19/15), § 210.

Principe général de recrutement de la Cour

174. Le Commissaire aux comptes a examiné les procédures de recrutement de la Cour afin de détecter les raisons pour lesquelles la représentation géographique restait en déséquilibre constant et pourquoi persistaient les pratiques qui lui sont inhérentes, tel le recrutement d'agents issus d'États Parties sur-représentés ou d'États non Parties.

175. La Cour dispose de deux options possibles pour sélectionner ses agents : la liste d'attente ou le concours. Le processus de recrutement selon ces deux options est présenté dans la figure 17 ci-dessous :

Figure 17 : Résumé du processus de recrutement⁸¹



Source : Données présentées dans l'Intranet de la Cour

176. Selon les Directives de la Cour sur le recrutement aux postes permanents, des listes de réserve peuvent être établies pour ces postes, ainsi que pour les postes temporaires, au siège et dans les bureaux extérieurs, pour les catégories des services généraux et des administrateurs, afin d'accélérer l'attribution des postes vacants et d'améliorer l'efficacité des processus de recrutement. Au terme du processus de sélection, le jury chargé des entretiens pourra recommander que les candidats appropriés qui n'ont pas été recrutés pour le poste vacant soient inscrits sur une liste. Lorsqu'une vacance surviendra pour un poste similaire, l'un des candidats inscrits sur la liste pourra être sollicité pour le pourvoir sans être obligé de participer à un deuxième processus de recrutement⁸².

177. Au cours du processus, le responsable du recrutement est autorisé à exercer son pouvoir d'appréciation, en recommandant notamment des candidats pour le poste à pourvoir, en réponse à la demande formulée en ce sens par la Section concernée. Le Commissaire aux comptes a été attentif à cette situation. Il a décidé d'examiner la façon dont ce pouvoir influe sur la répartition géographique dans le recrutement.

Analyse du processus d'établissement des listes à la Cour

178. Le Commissaire aux comptes a analysé le processus de création des listes de candidats ainsi que la phase de finalisation des nominations. Onze listes de réserve utilisées de 2019 à 2021 pour recruter des administrateurs à des postes temporaires ont ainsi été examinées.

► Étape 1 - Avis de vacance de poste et candidature

179. Afin d'attirer les candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, la Cour publie les avis de vacance de poste sur divers réseaux sociaux, tels que Linked-in et Facebook, et sur d'autres plateformes d'offres d'emplois, en anglais et en français, en informant les ambassades des annonces de postes à pourvoir nouvellement publiées⁸³.

⁸¹ The Recruitment Process of the ICC: A Step-by-Step Guide p. 1

⁸² ICC Recruitment Guidelines for established posts, paragraphes 11.1., 11.3. et 11.4.

⁸³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/20/3, paragraphe 25, ICC-ASP-20-29, paragraphe 23.

180. Le Commissaire aux comptes a étudié les onze listes de personnes ayant adressé une candidature, et constaté que le nombre des candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés était inférieur à celui des candidats d'États Parties surreprésentés ou équitablement représentés. Compte tenu du nombre limité des candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, il semble nécessaire d'améliorer les stratégies de recrutement adoptées par la Cour pour susciter leur intérêt.

Tableau 32 : Répartition géographique des candidats inscrits sur les 11 listes

(Effectifs)

N° de la liste	N° de l'avis de vacance	Rang	États surreprésentés	États équitablement représentés	États sous-représentés	États non représentés	États non parties	Total
1	14421	P-3	238 (44 %)	126 (18 %)	48 (11 %)	37 (7 %)	115 (20 %)	564
2	18465	P-2	139 (36 %)	75 (19 %)	46 (12 %)	35 (9 %)	93 (24 %)	388
3	15481	P-1	268 (38 %)	114 (16 %)	100 (14 %)	59 (8 %)	154 (22 %)	695
4	18739	P-3	90 (39 %)	46 (20 %)	37 (16 %)	22 (9 %)	38 (16 %)	233
5	18498	P-2	206 (39 %)	98 (19 %)	80 (15 %)	40 (8 %)	98 (19 %)	522
6	19999	P-2	273 (32 %)	190 (22 %)	142 (17 %)	68 (8 %)	182 (21 %)	855
7	19646	P-1	296 (23 %)	175 (20 %)	141 (16 %)	64 (7 %)	201 (23 %)	877
8	18326	P-1	284 (39 %)	186 (18 %)	123 (12 %)	77 (9 %)	190 (22 %)	862
9	16361	P-2	227 (34 %)	159 (24 %)	93 (14 %)	55 (8 %)	131 (20 %)	665
10	19103	P-2	220 (35 %)	118 (19 %)	87 (14 %)	45 (7 %)	148 (24 %)	618
11	19045	P-2	162 (32 %)	115 (22 %)	87 (17 %)	42 (8 %)	106 (21 %)	512
Total			2 403 (35%)	1 402(21 %)	984 (14 %)	544 (8 %)	1 456 (21 %)	6 789

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

181. Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour encourager les ressortissants d'États Parties non représentés ou sous-représentés à adresser un plus grand nombre de candidatures, la Cour affiche la liste de ces États sur la page d'accueil de sa plateforme « e-Recruitment » dédiée aux avis de vacance de poste. Il est toutefois constaté que les listes rendent compte de la situation au 31 octobre 2021 et qu'à la date de l'audit effectué dans les locaux de la Cour, elles n'avaient pas été mises à jour depuis sept mois environ. Les données sur la répartition géographique sont pourtant collectées mensuellement à la Cour. L'Australie ne figure pas dans les listes alors qu'elle est sous-représentée à la Cour, tandis que le Burkina Faso, qui était équitablement représenté à cette date (15 mai 2022), y figure. Il semble donc nécessaire de continuer d'actualiser les listes, afin que les informations utiles soient fournies aux personnes concernées à la Cour en temps opportun.

Constatation : Malgré les efforts accomplis par la Cour pour attirer un plus grand nombre de candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, ces personnes restent moins nombreuses que les candidats des autres catégories d'États. Les listes du système e-Recruitment rendant compte de la représentation géographique n'ont pas été actualisées en temps opportun.

► Étape 2 - Composition des jurys

182. Les responsables du recrutement siègent aux jurys qui dressent les listes de candidats, comme cela a été le cas pour les 11 listes mentionnées précédemment. Selon le paragraphe 5.1 des Directives de la Cour sur le recrutement aux postes permanents, le jury chargé des entretiens est composé d'au moins trois membres représentatifs des deux sexes et des différentes nationalités. Lorsque cela est possible, les nationalités des membres du jury représentent plusieurs groupes régionaux. Le Manuel de la Cour sur le processus de recrutement stipule également qu'il convient de veiller à ce que chaque jury respecte la représentation

géographique et l'égalité entre les sexes⁸⁴.

183. Il est toutefois établi que la composition des jurys ne respecte pas ces directives, en générant un déséquilibre géographique. Comme le montre le tableau 33 ci-après, 22 des 42 membres (52 %) des jurys proviennent d'États d'Europe occidentale et autres États. Un membre des jurys provient de la région de l'Europe orientale et quatre membres proviennent de la région asiatique. Enfin, la totalité des membres du jury de la onzième liste proviennent d'États d'Europe occidentale et autres États.

Tableau 33 : Responsables du recrutement et composition des jurys pour les 11 listes

(Nb de jurys)

N° de la liste	Nationalité du responsable du recrutement	Composition des jurys					Total
		Afrique	Asie	Europe orientale	Amérique latine et Caraïbes (GRULAC)	Europe occidentale et autres États (WEOG)	
1	Trinité-et-Tobago (GRULAC)*	1	1	0	1	1	4
2	Royaume-Uni (WEOG)*	1	0	0	2	1	4
3	Algérie (Afrique)*	1	0	0	1	1	3
4	Espagne (WEOG)	0	0	0	1	3	4
5	Portugal (WEOG)	2	0	0	1	2	5
6	Allemagne (WEOG)*	1	1	0	0	2	4
7	Algérie (Afrique)*	1	0	0	0	2	3
8	Argentine (GRULAC)	0	2	0	0	2	4
9	Allemagne (WEOG)*	1	0	0	0	3	4
10	Australie (WEOG)*	0	0	1	1	1	3
11	Italie (WEOG)*	0	0	0	0	4	4
Total		8 (19 %)	4 (10 %)	1 (2 %)	7 (17 %)	22 (52 %)	42 (100 %)

* Les responsables du recrutement siègent également aux jurys.

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

184. Le Commissaire aux comptes a constaté que sept des 11 responsables du recrutement ayant participé au processus de recrutement, énumérés au tableau 33, provenaient d'États d'Europe occidentale et autres États ; deux d'entre eux, de la région africaine ; et deux autres d'entre eux, d'États d'Amérique latine et des Caraïbes. Aucun ressortissant de l'Europe orientale ou de l'Asie n'a contribué aux recrutements. Il a également été souligné que huit des 11 responsables du recrutement ont siégé dans un jury⁸⁵, et que sept d'entre eux provenaient d'États d'Europe occidentale et autres États. De fait, le nombre élevé des responsables du recrutement provenant de ces États au sein des jurys chargés du recrutement a pu exercer une incidence sur l'équilibre géographique parmi les membres des jurys.

► Étape 3 – Présélection des candidats

185. Les jurys établissent la liste des candidats présélectionnés, afin qu'ils soient sélectionnés conformément aux exigences définies dans l'annonce de vacance de poste⁸⁶, lesquelles prévoient également d'assurer la représentation équitable des hommes et des femmes et la répartition géographique. La priorité est en particulier donnée aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés et à la représentation équitable des hommes et des femmes, à condition que ces personnes satisfassent aux exigences définies pour le poste et qu'elles soient aussi qualifiées que les autres candidats au stade de la présélection⁸⁷.

⁸⁴ The Recruitment Process of the ICC: A Step-by-Step Guide, p. 5.

⁸⁵ La Cour a expliqué durant l'audit effectué dans ses locaux que, dans certains cas, les responsables du recrutement participent également au recrutement, en siégeant dans un jury. Cette situation est devenue une pratique.

⁸⁶ ICC Recruitment Guidelines for established posts, paragraphe 6.1.

⁸⁷ ICC Recruitment Guidelines for established posts, paragraphe 6.3.

186. En vertu de ce principe, le Commissaire aux comptes a classé les 11 listes en fonction de leurs résultats dans la répartition géographique. Il a constaté la persistance d'un déséquilibre géographique parmi les États Parties au stade de la présélection des candidats en dépit de ce principe.

Tableau 34 : Représentation géographique des candidats présélectionnés

(N° de candidats)

N° de la liste	États surreprésentés	États équitablement représentés	États sous représentés	États non représentés	États non parties	Total
1	19	7	5	1	0	32
2	7	4	5	1	2	19
3	10	4	2	2	2	20
4	11	6	2	2	2	23
5	14	7	5	4	3	33
6	13	5	9	2	2	31
7	0	3	6	0	0	9
8	13	7	7	1	6	34
9	15	7	16	7	2	47
10	13	4	11	1	1	30
11	15	6	7	2	7	37
Total	130 (41 %)	60 (19 %)	75 (24 %)	23 (7 %)	27 (9 %)	315 (100 %)

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

187. La Cour a expliqué qu'à la réunion initiale des membres d'un jury, il est rappelé à ces derniers l'importance d'accorder une attention particulière aux candidats de pays non représentés ou sous-représentés. Les membres du jury sont également priés de confirmer que les candidats non présélectionnés de ces pays ne possèdent pas les différentes compétences exigées pour le poste, et d'inscrire toutes les informations à leur sujet dans le rapport de sélection destiné à leur supérieur. Toutefois, comme l'a observé le Comité d'examen des recrutements⁸⁸ au sujet de la huitième liste énumérée au tableau 34 ci-dessus, aucune raison n'a été avancée, dans le rapport de sélection, pour expliquer la non-présélection des autres candidats. Il semble donc difficile d'affirmer que les membres des jurys pouvaient prendre dûment en considération les candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés⁸⁹.

► Étape 4 - Composition des listes

188. Selon le rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines⁹⁰, la représentation géographique est également examinée lors de la décision sur la sélection finale des candidats appropriés.

189. Les processus de recrutement ont donné lieu à l'établissement de 11 listes de 97 candidats recommandés. Si 55 des 97 candidats (57 %) proviennent d'États Parties surreprésentés, quatre d'entre eux (4 %) sont des ressortissants d'États Parties non représentés. Ce chiffre est inférieur à celui des candidats d'États non parties, qui est de 12 (12 %). La première liste est exclusivement composée de ressortissants d'États Parties surreprésentés et la onzième liste compte sept candidats d'États non parties, ce qui représente plus de 30 % du total des candidats de cette liste.

⁸⁸ Le Comité d'examen des recrutements rend un avis au Greffier ou au Procureur, selon le cas, sur le processus de sélection donnant lieu à la décision de nommer un candidat à un poste à durée déterminée, ou à la décision d'inscrire un candidat sur une liste de réserve au cas où un tel poste viendrait à être vacant (Instruction administrative sur le Comité d'examen des recrutements, paragraphe 2.1.).

⁸⁹ Décision du Comité d'examen des recrutements, SRB/019-2019.

⁹⁰ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines (ICC-ASP/20/3), paragraphe 25.

Tableau 35 : Représentation géographique des candidats inscrits sur les listes

(Effectifs)

N° de la liste	Composition des listes					Total
	États surreprésentés	États équitablement représentés	États sous-représentés	États non représentés	États non parties	
1	6	0	0	0	0	6
2	2	0	1	0	0	3
3	6	0	1	0	1	8
4	6	1	0	0	0	7
5	4	0	1	1	0	6
6	10	3	2	1	2	18
7	0	2	2	0	0	4
8	3	1	1	0	1	6
9	9	2	3	1	1	16
10	1	0	1	0	0	2
11	8	2	3	1	7	21
Total	55 (57 %)	11 (11 %)	15 (15 %)	4 (4 %)	12 (12 %)	97

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

► *Étape 5 - Sélection finale*

190. Selon le rapport du Bureau concernant la représentation géographique équitable et la parité hommes-femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale⁹¹, la Cour présélectionne les candidats les plus qualifiés. Lorsque des candidatures sont comparables, le jury chargé du recrutement tient compte de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Durant l'audit, la Section des ressources humaines a expliqué qu'il est considéré que les candidats inscrits sur les listes de réserve satisfont à toutes les exigences nécessaires pour pourvoir les postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance.

191. Les responsables du recrutement demandent que les candidats inscrits sur ces listes soient nommés aux postes vacants en respectant dûment les candidatures présentées en interne, la représentation équitable des hommes et des femmes et la répartition géographique. Ils ont demandé, en vertu de ces principes, que 25 candidats soient nommés à des postes temporaires d'administrateurs de 2019 à 2021. S'agissant de l'égalité entre les sexes et des lieux de recrutement, ce sont 17 femmes (68 %) et 12 candidats internes (48 %) qui ont été en définitive choisis parmi les listes. Il semble que la parité et les candidatures internes soient dûment prises en considération.

Tableau 36 : Parité hommes-femmes et lieu de recrutement des candidats sélectionnés pour des postes temporaires d'administrateurs de 2019 à 2021

(Effectifs)

Total	Parité hommes-femmes		Lieu de recrutement	
	Femmes	Hommes	Recrutement interne	Recrutement externe
25	17 (68 %)	8 (32 %)	12 (48 %)	13 (52 %)

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

192. S'agissant de la répartition géographique, 12 candidats sélectionnés au stade final proviennent d'États Parties surreprésentés ; sept candidats, d'États Parties non représentés ou sous-représentés ; et trois candidats, d'États non parties. S'agissant de la répartition régionale, 18 candidats (72 %) d'États d'Europe occidentale et autres États ont été sélectionnés et un candidat (4 %) provenait de la région asiatique.

⁹¹ Rapport du Bureau concernant la représentation géographique équitable et la parité hommes-femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale (ICC-ASP/20/29), paragraphe 11.

Tableau 37 : Représentation géographique des candidats inscrits sur les 11 listes et sélectionnés pour des postes temporaires

(Effectifs)

Catégorie	États surreprésentés	États équitablement représentés	États sous-représentés	États non représentés	États non parties	Total
	12 (48 %)	3 (12 %)	6 (24 %)	1 (4 %)	3 (12 %)	25

Région	Afrique	Asie	Europe orientale	GRULAC	WEOG	Total
	2 (8 %)	1 (4 %)	2 (8 %)	2 (8 %)	18 (72 %)	25

Source : Données soumises par la Section des ressources humaines

193. Il existe de toute évidence des cas pour lesquels la représentation géographique est prise en considération et intégrée. La cinquième liste compte ainsi six candidats, quatre d'entre eux provenant d'États Parties surreprésentés ; l'un d'entre eux est issu d'un État Partie sous-représenté ; et le dernier, d'un État Partie non représenté. Ces six candidats sont tous externes à la Cour et ceux classés par le jury en première et deuxième places, en raison de leurs résultats, proviennent d'États Parties surreprésentés. Le responsable du recrutement a toutefois demandé à ce que deux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés soient nommés. Le responsable du recrutement ayant dressé la dixième liste a également sélectionné un candidat d'un État Partie sous-représenté alors qu'un autre candidat d'un État Partie surreprésenté avait été mieux noté par le jury.

Tableau 38 : Résultats de la sélection des candidats inscrits sur la cinquième liste

Note globale (rang)	Lieu de recrutement	Parité	Représentation géographique	Candidats sélectionnés
1	Externe	Homme	État surreprésenté	
2	Externe	Femme	État surreprésenté	
3	Externe	Homme	État surreprésenté	√
4	Externe	Homme	État non représenté	√
5	Externe	Homme	État surreprésenté	
6	Externe	Femme	État sous-représenté	√

194. Il existe en revanche des cas pour lesquels la représentation géographique n'est pas pleinement prise en considération. Neuf candidats de la sixième liste ont été nommés en 2021. Deux d'entre eux, provenant d'États Parties surreprésentés, ont été sélectionnés pour des postes alors que deux autres candidats provenaient d'États Parties sous-représentés. Cette situation a prévalu alors que ces deux derniers candidats étaient mieux notés que les deux premiers. De même, deux autres candidats d'États Parties équitablement représentés ont été nommés avant les deux candidats provenant d'États Parties sous-représentés.

195. Dans le cas de la septième liste, un candidat d'un État Partie équitablement représenté a été sélectionné pour un poste alors qu'il était le plus mal noté de la liste et que deux autres candidats provenaient d'États Parties sous-représentés.

Tableau 39 : Résultats de la sélection des candidats inscrits sur la septième liste

Note globale (rang)	Lieu de recrutement	Parité	Représentation géographique	Candidat sélectionné
1	Externe	Femme	État sous-représenté	
2	Externe	Femme	État équitablement représenté	
3	Externe	Femme	État sous-représenté	
4	Externe	Homme	État équitablement représenté	√

196. La huitième liste incluait un candidat d'un État Partie sous-représenté mais les postes ont été accordés à deux autres candidats d'États Parties surreprésentés et à un candidat d'un État non partie parce qu'ils occupaient déjà des fonctions à la Cour. Il en a été ainsi alors que la note totale des deux candidats d'États Parties surreprésentés était inférieure à celle du candidat de l'État Partie sous-représenté.

197. Quatre candidats de la neuvième liste ont été nommés en 2019. Deux candidats internes d'États Parties surreprésentés ont été sélectionnés pour des postes par le responsable du recrutement alors que deux candidats externes d'États Parties sous-représentés étaient mieux notés. De même, un candidat interne d'un État non partie a ultérieurement été nommé à un poste au lieu d'un autre candidat d'un État Partie sous-représenté.

198. Enfin, si la onzième liste comptait trois candidats externes masculins provenant d'États Parties non représentés ou sous-représentés, ce sont un candidat masculin et une candidate interne d'États non parties qui ont été nommés à des postes temporaires.

199. Face à l'incohérence des cas cités en exemples, il semble difficile de penser que les responsables du recrutement prennent dûment en considération la représentation géographique dans leurs décisions⁹². Les résultats finaux ne semblent pas corroborer l'explication fournie par la Cour, selon laquelle la répartition géographique, la représentation équitable des hommes et des femmes et les candidatures internes sont dûment prises en considération dans le processus de sélection. Ils laissent penser que la représentation géographique n'a pas été correctement prise en compte par comparaison avec les deux autres exigences (parité et obligation de candidatures internes).

200. Il est constaté que des efforts ont été accomplis pour favoriser la représentation géographique même si l'audit révèle que des mesures plus ciblées seraient nécessaires pour améliorer la situation. Par exemple, la priorité donnée aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, a minima lors de la sélection effectuée à partir des listes de réserve, après qu'il a été considéré qu'ils satisfaisaient aux exigences définies, peut contribuer à améliorer la diversité géographique. Il est également envisageable de limiter, dans une certaine mesure, le pouvoir d'appréciation des responsables du recrutement, de façon qu'ils soient plus attentifs à la répartition géographique.

Constat : La représentation géographique n'est pas dûment prise en considération dans les processus de recrutement : composition des jurys et présélection et sélection des candidats finaux pour les postes. Plus précisément,

- a) Un groupe régional est surreprésenté parmi les membres des jurys et les candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés n'ont pas la priorité au stade de la présélection ; et
- b) La représentation géographique n'est pas dûment prise en compte par les responsables du recrutement, qui négligent également l'égalité entre les sexes ou les candidatures internes lorsqu'ils formulent des recommandations en réponse aux demandes qui leur sont adressées pour désigner des candidats inscrits sur les listes à des fins de postes.

Recommandation 9 : Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour :

- c) De composer les jurys en cherchant à atteindre la diversité régionale lorsque cela est possible ; et
- d) De s'efforcer d'obtenir des résultats satisfaisants en ce qui concerne la représentation géographique équitable, en recourant à diverses méthodes, telles que l'établissement de règles accordant la priorité aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, au stade de la formulation des recommandations par les responsables du recrutement, lorsqu'ils répondent aux demandes qui leur ont été adressées pour désigner des candidats inscrits sur les listes en vue de postes.

⁹² La présente analyse des cas cités en exemples est basée sur les résultats finaux de chacun des processus d'établissement des listes. Les nominations aux postes permanents n'ont pas été prises en considération. Cette analyse est limitée car elle ne tient pas compte des situations qui peuvent survenir durant le processus de recrutement, par exemple lorsque des candidats inscrits sur une liste ont refusé un poste ou n'étaient plus intéressés par un poste à la date de leur recrutement.

VII. CONCLUSION

201. Le Commissaire aux comptes a examiné les politiques et les processus relatifs à l'emploi des personnels temporaires à la Cour, et recensé plusieurs domaines qui exigent l'attention des États Parties.

202. La Cour adopte une approche basée sur la demande pour son budget relatif au personnel temporaire. Elle établit le Projet de budget-programme sur la base des demandes d'effectifs prévisionnelles et le Comité du budget et des finances, un organe consultatif de l'Assemblée, délibère à son sujet. Le Commissaire aux comptes a examiné la pratique suivie par la Cour pour affecter des crédits supérieurs à ceux nécessaires au budget relatif au personnel temporaire, et réaffecter à son gré les crédits excédentaires au financement de personnels temporaires, sans que l'Assemblée ne soit saisie de cette mesure ou ne l'approuve. Si cette pratique peut s'avérer nécessaire au regard de la nature fluctuante et extensible des activités judiciaires de la Cour, elle affaiblit de toute évidence la transparence dans l'établissement du budget. Elle rend également difficile toute évaluation entreprise pour déterminer si le budget a été exécuté de façon appropriée. Le Commissaire aux comptes espère ainsi que la Cour s'assurera que la pratique qu'elle adopte pour établir le budget fera l'objet d'améliorations, étant entendu que les lacunes recensées lors de contrôles internes et externes, effectués par les États Parties, s'amplifieront.

203. Le Commissaire aux comptes a été attentif au fait que, si la Cour et le Comité du budget et des finances ont exprimé des points de vue différents sur la justification, ou la non-justification, de recourir à des contrats de courte durée non approuvés à titre temporaire, afin d'assurer la continuité des activités, les États Parties ne se sont pas exprimés clairement à ce sujet. L'audit a confirmé que les arguments présentés par la Cour pour justifier le recours à des postes temporaires non approuvés en cas de circonstances inévitables étaient insuffisamment étayés. Il semble que l'intégrité des procédures et la transparence dans l'établissement des rapports ont pu être partiellement amoindries alors qu'elles constituent des valeurs essentielles pour les organisations internationales, qui doivent les défendre, étant entendu qu'elles sont financées par les contributions des États Parties. Le Commissaire aux comptes est ainsi d'avis que les États Parties et la Cour doivent engager des discussions approfondies à ce sujet. Des mesures alternatives pourraient en effet s'avérer nécessaires pour assurer la souplesse de la gestion des ressources humaines à la Cour.

204. Le Commissaire aux comptes a en outre constaté que si des échanges de vues avaient lieu sur la réforme des postes temporaires entre la Cour et le Comité du budget et des finances depuis 2015, ils ont cessé sans aucune raison. À cette date, la Cour avait demandé la conversion de postes temporaires de longue durée en postes permanents, en la considérant comme une condition préalable à la réforme des postes temporaires, et obtenu l'accord des États Parties à son sujet. Un consensus avait ainsi été dégagé au sujet de la finalisation de la réforme qui devait avoir lieu avant 2017. Toutefois, en 2022, les mesures formelles prises pour mettre en œuvre ce plan, incluant la publication de documents officiels ou de décisions prises à leur sujet, n'ont pas été suivies d'effet. Il apparaît que les États Parties et le Comité du budget et des finances, qui a initialement requis la réforme, n'ont pas demandé instamment la mise en œuvre du plan. Une demande d'explications a été adressée à ce sujet à la Cour et au Comité du budget et des finances mais ce dernier n'a pas encore fourni de réponse claire en retour.

205. S'agissant de la répartition géographique, il est constaté que des efforts ont été accomplis, notamment pour intégrer cette question à l'ordre du jour des groupes de travail. Le Commissaire aux comptes a toutefois noté qu'un déséquilibre notable continuait de perdurer, au niveau de la diversité géographique, en comparaison d'autres organisations internationales, telles que les Nations Unies. Cette situation laisse penser que les mesures prises par la Cour n'ont pas été efficaces. Des changements substantiels semblent ainsi nécessaires, notamment la définition d'objectifs et du champ d'application, et l'adoption de plans de mise en œuvre précis, afin de hisser le degré de représentation géographique à la Cour à un niveau reconnu par la communauté internationale. Il est temps d'élaborer des politiques susceptibles de produire des résultats satisfaisants.

206. Il est indéniable que les personnels temporaires sont nécessaires à la souplesse qui doit s'exercer dans la gestion des ressources humaines à la Cour. Ces personnels ne doivent toutefois pas servir à affaiblir le contrôle exercé par les États Parties sur le nombre des postes permanents. En conclusion de l'audit des résultats conduit par le Commissaire aux comptes pour 2022, il doit être souligné que les opinions exprimées dans le présent rapport sont fondées sur l'audit effectué pour les personnels temporaires. Toute autre utilisation de ces opinions dans un domaine extérieur au champ du présent audit exigera d'être considérée avec prudence.

VIII. REMERCIEMENTS

207. Le Commissaire aux comptes adresse ses sincères remerciements au Directeur de la Direction des services de gestion de la Cour, ainsi qu'aux membres du personnel de la Section des ressources humaines et de la Section du budget, pour leur coopération et l'appui fourni durant l'audit.

APPENDICES

Appendice A : Opinion de la Cour sur les recommandations du Commissaire aux comptes

Recommandations 1 et 2

Opinion de la Cour : Comme indiqué par les commissaires aux comptes, « Si l'augmentation budgétaire a été limitée à une enveloppe représentant quasiment une croissance réelle zéro, les budgets relatifs aux personnels et aux dépenses ont progressé plus rapidement que le budget général et les dépenses de la Cour. En 2021, les dépenses de personnel ont représenté 77 % du total des dépenses ». Il n'existe ainsi aucun « relâchement budgétaire » comme le laisse penser la constatation ci-dessus. C'est l'inverse qui se produit puisque la Cour a besoin de nouvelles ressources en personnel.

Les commissaires aux comptes ont également estimé que « Cette situation pourrait présenter un risque pour la durabilité financière de la Cour, en raison de la nature rigide des dépenses de personnel vouées à augmenter automatiquement à long terme ». Plus précisément, l'un des risques financiers posés à la situation existante, dans laquelle la Cour ne reçoit pas les ressources qu'elle demande pour accomplir ses activités judiciaires essentielles, concerne le retard arbitraire pris dans le recrutement des postes vacants en vue d'assurer des services exigés pour d'autres activités. La prolongation des vacances de postes est une nécessité, une mesure de bonne gouvernance et une décision budgétaire préventive, qui permet d'éviter de nouvelles dépenses dans un contexte marqué par des problèmes de liquidités durables. La Cour pourrait en effet disposer de ressources insuffisantes pour financer ses besoins avant la fin de l'exercice.

Le contexte de la Cour doit ainsi être parfaitement compris : i) il existe des problèmes de liquidités ; ii) les réductions budgétaires ne sont pas cohérentes avec la charge de travail prévisionnelle de la Cour ; et iii) les effectifs sont accrus au cours de l'exercice sans qu'aucune ressource ne soit fournie à cette fin. Face à la nécessité d'assurer la continuité de ses activités ; de contenir les dépenses dans l'objectif de limiter les problèmes de liquidités ; et de donner un degré de priorité plus élevé aux postes vacants, de façon à financer l'augmentation des effectifs et les activités judiciaires, la Cour remédie à cette situation avec toute la souplesse dont elle bénéficie, en protégeant son indépendance judiciaire. Cela ne signifie pas que les postes ne sont pas sa priorité, étant entendu que les cas d'inefficacité à moyen et long termes résultent de la prolongation arbitraire de nombreux postes vacants.

Recommandation 3

Opinion de la Cour : Il existe d'ores et déjà une ligne budgétaire séparée pour les prestataires de services. Elle peut être facilement exposée dans des tableaux, en plus des justifications et des calculs fournis dans les descriptions des documents budgétaires présentés au Comité du budget et des finances et aux États Parties.

Recommandation 4

Opinion de la Cour : La Cour donnera un degré de priorité élevé à l'élaboration et à la promulgation d'une instruction administrative sur les postes temporaires, afin de résoudre ces questions.

Recommandation 5

Opinion de la Cour : La Cour justifie la totalité des postes temporaires (nouveaux ou prolongés), en fournissant des détails à leur sujet, dans le Projet de budget-programme. Les commissaires aux comptes n'ont pas mentionné le fait que la Cour supprime des postes temporaires d'un exercice à l'autre, en fonction de ses besoins opérationnels.

La présente recommandation inclut deux aspects différents qui doivent être séparés :

L'examen des postes temporaires existants, conduit en vue de déterminer les conversions nécessaires. Il a déjà été entrepris dans le cadre du Projet de budget-programme. Il convient de noter que les postes de courte durée le sont souvent en raison de recommandations formulées en ce sens par le Comité du budget et des finances, malgré les demandes adressées pour qu'ils soient permanents. Cet aspect est complexe car il n'est pas seulement lié aux fonctions exercées ou à leur durée.

La suppression des postes permanents qui ne sont plus requis est une pratique adoptée de longue date par la Cour. Elle ne fait pas suite à des demandes adressées pour convertir des postes temporaires mais s'explique par son propre mérite, en raison de besoins opérationnels.

Recommandation 6

Opinion de la Cour : La Cour convient d'élaborer et de promulguer une instruction administrative sur la durée et la prolongation de contrats à durée déterminée financés au moyen des crédits affectés aux postes temporaires.

Recommandation 7

Opinion de la Cour : Il convient de noter que la prolongation des engagements de courte durée est toujours justifiée par des arguments portés à l'examen du Procureur ou du Greffier, ainsi qu'il convient, au stade de la demande initiale. Elle ne manque ainsi pas d'être argumentée. Il peut toutefois être estimé que ses raisons devraient également être présentées dans les demandes de prolongation. Cette présentation pourrait toutefois sembler redondante et inefficace.

Il est également noté que la politique applicable aux engagements de courte durée autorise la prolongation de contrats sur deux ans maximum, en cas d'approbation accordée à titre exceptionnel par l'autorité chargée de la nomination. Lorsque les conditions requises par la politique applicable sont réunies, il n'est pas nécessaire de justifier l'exercice d'un pouvoir d'appréciation. En d'autres termes, l'appréciation du Greffier ou du Procureur est déjà envisagée dans le cadre juridique et la politique ne l'a pas instituée, mais réglementée. La mise en application de la politique offre ainsi un moyen réglementé d'exercer cette appréciation.

Recommandation 8

Opinion de la Cour : La Cour prend acte de la référence faite au document ICC-ASP/1/Res.10 (voir B. ci-après) et souhaite demander des éclaircissements sur son interprétation, en particulier sur le paragraphe 4. De même, la Cour présente les observations formulées par les consultants ayant participé à l'examen des services de recrutement, à des fins d'étude par les commissaires aux comptes (voir A. ci-après)

A.

Les consultants ayant examiné le processus de recrutement dans leur rapport de 2022 ont souligné que les priorités de la Cour dans le domaine du recrutement prêtaient à confusion.

Il est donc indispensable que la Cour explique et présente sans aucune ambiguïté ses priorités stratégiques, ainsi que l'interprétation qui est faite des politiques relatives au recrutement et à la sélection, en exposant en premier lieu celle de l'Assemblée des États Parties. Les points suivants doivent en particulier être soulignés :

- L'interprétation du paragraphe 2 de l'article 44 du Statut de Rome Statue relatif au recrutement et à la sélection ;
- La position de la Cour sur le recrutement de ressortissants d'États non parties ;
- La position de la Cour sur ses priorités stratégiques (répartition géographique et représentation équitable des hommes et des femmes) par opposition à ses priorités de carrière.

La Cour est aujourd'hui insuffisamment informée des réalisations que les États Parties veulent accomplir (répartition géographique, égalité entre les sexes, candidats d'États non parties, etc.). Les précisions qui seront fournies sur les politiques et les priorités exerceront un effet notable sur les résultats produits par la Cour dans le domaine de la répartition géographique et de l'égalité hommes-femmes, étant entendu que les ambiguïtés existantes protègent les personnes qui n'y prêtent pas attention ou s'y soustraient.

B.

La résolution ICC-ASP/1/Res.10 (Choix du personnel de la Cour pénale internationale), adoptée par consensus à la troisième réunion plénière tenue le 9 septembre 2002, établit que « L'Assemblée des États Parties, Ayant présents à l'esprit le paragraphe 2 de l'article 44 et le paragraphe 8 de l'article 36 du Statut de Rome de la Cour pénale internationale, qui recommandent de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et de tenir compte de la nécessité de veiller à la représentation des principaux systèmes juridiques du monde, à une représentation géographique équitable et à une représentation équitable des hommes et des femmes ; Ayant également présent à l'esprit l'article 50 du Statut, selon lequel les langues officielles de la Cour sont l'anglais, l'arabe, le chinois, l'espagnol, le français et le russe et ses langues de travail sont l'anglais et le français ; Notant que le Statut du personnel prévu au paragraphe 3 de l'article 44 du Statut de Rome, qui traduira ces principes dans les faits, ne sera pas adopté par l'Assemblée des États Parties avant le deuxième semestre de 2003 ; Souhaitant établir des directives provisoires pour l'application de ces principes pendant la période transitoire de la mise en place de la Cour ; Décide que les directives énoncées dans l'annexe à la présente résolution s'appliqueront au choix et au recrutement du personnel de la Cour en attendant l'adoption du Statut du personnel conformément au Statut de Rome.

Annexe à la résolution

1. Principe général. Les critères énoncés au paragraphe 8 de l'article 36, au paragraphe 2 de l'article 44 et aux paragraphes 1 et 2 de l'article 50 du Statut s'appliquent au recrutement de tout le personnel de la Cour, sans distinction de catégorie. Toutefois, en ce qui concerne la représentation géographique, le système exposé au paragraphe 4 ci-dessous ne s'applique qu'au personnel de la catégorie des administrateurs (classes P-1 et au-dessus).
2. Avis de vacance de poste. Les avis de vacance de poste et les conditions à remplir pour faire acte de candidature sont notifiés à tous les États Parties et aux États qui, ayant commencé le processus de ratification du Statut ou d'adhésion au Statut, ont signalé qu'ils souhaitaient recevoir ces notifications. Tous ces avis sont également affichés sur le site Web de la Cour. Dans les cas où l'exigence de la parité entre les sexes ou celle de l'équilibre de la représentation géographique doit être prise en compte, les avis de vacance de poste comportent une mention indiquant que la priorité sera donnée aux candidats de l'un ou l'autre sexe ou de telle ou telle nationalité.
3. Compétence. En règle générale, la compétence des candidats est d'abord déterminée au moyen d'une évaluation de leurs qualifications et de leur expérience. S'il y a lieu et si c'est possible, cette évaluation porte également sur des exemples de la capacité d'analyse du candidat et de son aptitude à rédiger dans l'une des langues de travail de la Cour ou dans les deux. Dans certains cas, elle peut, le cas échéant, prendre la forme d'un concours. La seconde étape consiste en un entretien oral dans l'une ou l'autre langue de travail ou dans les deux. Pour les candidats venant d'institutions analogues, l'évaluation initiale peut consister en une analyse de l'expérience du candidat et des résultats qu'il a obtenus dans son organisme d'origine. Elle est suivie d'un entretien oral dans l'une ou l'autre langue de travail ou dans les deux. Pour les deux catégories de candidats, la connaissance d'une autre langue officielle au moins est considérée comme un atout supplémentaire.
4. Représentation géographique. Pour les postes permanents (c'est-à-dire inscrits au budget), et dans le cas de recrutements pour une durée d'au moins 12 mois, 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. Les 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.
5. Comité de sélection. Le Directeur des services communs crée un comité de sélection, composé de trois membres au plus, lequel formule des avis aux fins du choix des candidats en tenant compte des présentes directives. Le fonctionnaire responsable des ressources humaines est chargé de convoquer ce comité.

Recommandation 9

Opinion de la Cour : Nous appliquons d'ores et déjà cette approche dans la limite des paramètres existants et conformément aux directives qui stipulent ce qui suit : lorsque cela est possible, les nationalités des membres du jury représentent plusieurs groupes régionaux (c'est nous qui soulignons). Il est de même noté qu'à la réunion initiale des membres du jury, il est rappelé à ces derniers l'importance d'accorder une attention particulière aux candidats de pays sous-représentés ou non représentés, et d'assurer la représentation équitable des hommes et des femmes. Les jurys sont priés de confirmer que les candidats des pays sous-représentés ou non représentés qui n'ont pas été présélectionnés ne possèdent pas les différentes compétences exigées pour le poste, et d'inscrire toutes les informations à leur sujet dans le rapport de sélection destiné à leur supérieur. Comme mentionné à la recommandation 8, des éclaircissements sont attendus, de la part de l'Assemblée des États Parties, sur l'interprétation qui doit en être faite, ainsi que la définition d'objectifs clairs pour tous les aspects relatifs à la répartition géographique et à l'égalité entre les sexes, et pour les traitements prioritaires énumérés à la résolution ICC-ASP/1/Res.10.

Appendice B : Liste des postes temporaires de longue durée vacants dans le Projet de budget-programme pour 2021

Organe	Sous-programme	Rang	Lieu d'affectation	Titre fonctionnel	Mois travaillés	Vacant depuis
Branche judiciaire	Chambres	P3	CPI	Juriste	12	2018
Branche judiciaire	Chambres	P3	CPI	Juriste	12	2018
Branche judiciaire	Chambres	P3	CPI	Juriste	12	2018
Branche judiciaire	Chambres	P3	CPI	Juriste	12	2018
Bureau du Procureur	Cabinet du Procureur / Section des avis juridiques	P3	CPI	Assistant spécial auprès du Procureur	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P4	CPI	Réviseur (arabe)	12	2020
Bureau du Procureur	Section des services	P3	CPI	Traducteur	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P3	CPI	Traducteur	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P3	CPI	Traducteur	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P3	CPI	Traducteur	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P3	CPI	Gestionnaire de traduction	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P1	CPI	Traducteur adjoint de 2 ^e classe	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	P1	CPI	Traducteur adjoint de 2 ^e classe	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	Services généraux (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	4	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	6	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	5	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	4	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	4	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	6	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Assistant administratif	12	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	6	2018
Bureau du Procureur	Section des services	SG (autres classes)	CPI	Interprète de terrain	3	2018
Bureau du Procureur	Section de la gestion des informations, des connaissances et des éléments de preuve	SG (autres classes)	CPI	Assistant de recherche/communi- cation des pièces	1	2018
Bureau du Procureur	Section de la gestion des informations, des connaissances et des éléments de preuve	SG (autres classes)	CPI	Assistant à la gestion de l'information	1	2018

Organe	Sous-programme	Rang	Lieu d'affectation	Titre fonctionnel	Mois travaillés	Vacant depuis
Bureau du Procureur	Bureau du Directeur	P3	CPI	Conseiller en coopération internationale	12	2018
Bureau du Procureur	Bureau du Directeur	P3	CPI	Juriste – basé aux Nations Unies (New York)	6	2020
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	P3	CPI	Enquêteur	12	2019
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	P3	RCA	Fonctionnaire chargé des opérations hors siège et de l'évaluation des risques	1	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	P2	CPI	Enquêteur adjoint de 1 ^e classe	12	2019
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	P2	CPI	Expert psychosocial	6	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	SG (autres classes)	CPI	Assistant enquêteur spécialiste de la situation	12	2019
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	SG (autres classes)	CPI	Assistant en matière d'analyse	1	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	G6	Ouganda	Coordinateur des opérations hors siège	12	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (enquêtes)	G6	Côte d'Ivoire	Coordinateur des opérations hors siège	12	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (poursuites)	P5	CPI	Premier substitut du Procureur en appel	1	2020
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (poursuites)	P1	CPI	Juriste adjoint de 2 ^e classe	6	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (poursuites)	P1	CPI	Juriste adjoint de 2 ^e classe	6	2018
Bureau du Procureur	Procureur adjoint (poursuites)	Services généraux (1 ^e classe)	CPI	Assistant personnel du Procureur adjoint	12	2018
Greffé	Bureau du Directeur des services de gestion	P3	CPI	Conseiller psychosocial du personnel	12	2020
Greffé	Bureau du Directeur des services de gestion	SG (1 ^e classe)	CPI	Infirmier principal	12	2019
Greffé	Bureau du conseil public pour la Défense	P3	CPI	Juriste	12	2018
Greffé	Section de l'aide aux victimes et aux témoins	P2	CPI	Fonctionnaire adjoint de 1 ^e classe chargé des affaires sur le terrain	12	2018
Greffé	Bureau de pays (République centrafricaine)	G4	RCA	Chauffeur principal	12	2019

Organe	Sous-programme	Rang	Lieu d'affectation	Titre fonctionnel	Mois travaillés	Vacant depuis
Greffe	Bureau de pays (Mali)	G5	wwMali	Assistant de terrain (participation des victimes et réparations)	12	2019
Greffe	Bureau de pays (Mali)	G5	Mali	Assistant de terrain (sensibilisation)	12	2019
Greffe	Bureau de pays (Mali)	G4	Mali	Chauffeur principal	12	2019
SAEP	Conférences	P5	CPI	Juriste principal	0,5	2018
SAEP	Conférences	P4	CPI	Juriste	0,5	2018
SAEP	Conférences	P1	CPI	Assistant spécial auprès du Directeur	12	2018
SAEP	Comité du budget et des finances	P3	CPI	Fonctionnaire d'administration	1	2018
SFPV	Secrétariat du FPV	P4	Mali	Responsable de programmes	0,5	2019
SFPV	Secrétariat du FPV	P2	Mali	Fonctionnaire adjoint de 1 ^e classe chargé des programmes sur le terrain	12	2018
SFPV	Secrétariat du FPV	P2	RDC	Fonctionnaire adjoint de 1 ^e classe chargé des programmes sur le terrain	12	2018
SFPV	Secrétariat du FPV	G5	RDC	Assistant aux programmes hors siège	12	2019
SFPV	Secrétariat du FPV	G5	RDC	Assistant au suivi et à l'évaluation	0,5	2019
SFPV	Secrétariat du FPV	G5	RDC	Assistant au suivi et à l'évaluation	0,5	2019

* La liste des postes temporaires approuvés n'est disponible que depuis 2018. Certains postes temporaires énumérés ci-dessus peuvent ainsi être vacants depuis 2017 ou plus longtemps.

Appendice C : Représentation géographique des administrateurs* par organe au 31 décembre (2019-2021)

(Effectifs)

Organe	Branche judiciaire			Bureau du Procureur			Greffes			Autres		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Année	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Afrique	3	3	4	33	31	31	30	31	27	6	5	5
Asie	0	0	1	6	6	6	8	9	9	2	2	2
Europe orientale	4	3	2	24	22	22	24	24	25	3	3	3
Amérique latine et Caraïbes	5	5	6	20	20	20	12	12	12	3	4	4
Europe occidentale et autres États	31	30	34	169	162	151	121	116	112	8	11	12
<i>États non parties</i>	7	5	3	37	37	37	25	23	20	5	5	5
Total	50	46	50	289	278	267	220	215	205	27	30	31

* Il s'agit des administrateurs occupant des postes permanents ou temporaires, à l'exclusion des fonctionnaires élus et des personnels linguistiques.

Source : Données soumises par la Cour.

Appendice D : Représentation géographique des administrateurs de rang supérieur* au 31 décembre (2019-2021)

(Effectifs)

Rang	D1			P5			P4		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Année	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Afrique	1	1	1	7	8	7	11	9	10
Asie	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Europe orientale	0	0	0	4	3	3	5	7	6
Amérique latine et Caraïbes	2	2	2	0	0	0	6	7	8
Europe occidentale et autres États	5	5	5	30	28	27	43	42	45
États non parties	0	0	0	2	2	1	11	11	11
Total	9	9	9	44	42	39	78	78	82

* Il s'agit des administrateurs occupant des postes permanents ou temporaires, à l'exclusion des fonctionnaires élus et des personnels linguistiques.

Source : Données soumises par la Cour.
