



Comité du budget et des finances

41^{ème} session

La Haye, 8 – 12 mai 2023

**Rapport du Comité du budget et des finances
sur les travaux de sa quarante-et-unième session**

Table des matières

Résumé analytique.....	4
I. Ouverture de la quarante-et-unième session.....	6
II. Atelier.....	6
Présence des effectifs proposée.....	6
Améliorer la prévisibilité budgétaire : alternatives possibles pour un système de prévisions financières.....	6
Améliorations de la présentation de la proposition de document budgétaire.....	7
III. Examen des questions inscrites à l'ordre du jour du Comité.....	7
A. ÉTAT DES CONTRIBUTIONS, ÉTATS EN SITUATION D'ARRIERES ET LIQUIDITES.....	7
État des contributions.....	7
États en situation d'arriérés.....	8
Liquidités.....	8
B. EXECUTION DU BUDGET 2022.....	9
Observations générales.....	9
Traitements et indemnités des juges.....	10
Dépenses de personnel.....	10
Dépenses hors personnel.....	11
Voyages.....	11
Représentation, formation et consultants.....	11
Aide judiciaire.....	11
Transfert de fonds.....	11
C. EXECUTION DU BUDGET AU 31 MARS 2023.....	12
Notifications du Fonds en cas d'imprévu.....	12
Transfert de fonds.....	13
D. AUTRES QUESTIONS FINANCIERES.....	13
Réforme du système d'aide judiciaire.....	13
Mise à jour relative au Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et au détachement de personnel.....	14
Nouveau Fonds d'affectation spéciale pour le détachement de personnel.....	15
E. PERSPECTIVES POUR LE PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR 2024.....	15
F. QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES.....	16
Rapport annuel sur la gestion des ressources humaines.....	16
Représentation géographique et égalité des genres.....	17
Stratégie relative à l'égalité des genres et à la culture du lieu de travail.....	18
Recours non approuvé au personnel temporaire.....	18
Analyse du Programme des volontaires des Nations Unies.....	19
Élaboration et mise en œuvre des directives relatives à l'introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.....	19
Analyse comparative des coûts relatifs au poste d'assistant paramédical de terrain.....	19
Poste de coordonnateur des affaires extérieures.....	20
G. QUESTIONS D'AUDIT.....	20
Plan d'action sur la mise en œuvre des recommandations relatives au personnel temporaire.....	20
H. QUESTIONS RELATIVES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION.....	21
Audit des performances potentielles de la « Stratégie quinquennale relative aux technologies et à la gestion de l'information ».....	21
I. RECOMMANDATIONS DU RAPPORT D'EXPERTS INDEPENDANTS.....	21
Stratégie relative à la formation et au perfectionnement (R99).....	21
Formation et développement professionnel (R65 et R86).....	22
Analyse des arrêts maladie et enquête sur la motivation du personnel (R18 et R19).....	22
Congé pour activités de perfectionnement et congé spécial sans traitement (R69).....	22
Processus de recrutement, flexibilité des nominations et mobilité du personnel.....	22
Durée de service (R105).....	23
IV. Autres questions d'ordre organisationnel.....	25
A. PARTICIPATION ET SERVICES POUR LA QUARANTE-ET-UNIEME SESSION.....	25
B. PARTICIPATION D'OBSERVATEURS.....	25
Annexe I : Ordre du jour.....	26
Annexe II : État des contributions au 31 mars 2023.....	27

<i>Annexe III : Répartition géographique</i>	29
<i>Annexe IV : Équilibre entre les genres</i>	30
<i>Annexe V : Exécution du Fonds du Bureau du Procureur au 31 décembre 2022 (en euros) *</i>	31
<i>Annexe VI : Plans de coûts des domaines prioritaires du Fonds du Bureau du Procureur</i>	32
<i>Annexe VII : Recommandations figurant dans le plan d'action du Commissaire aux comptes</i>	33
<i>Annexe VII: Liste de documents</i>	34

Liste des tableaux

Tableau 1 : Analyse de l'évolution des arriérés au cours des dix dernières années.....	8
Tableau 2 : Exécution du budget pour 2022 par poste de dépense (en milliers d'euros).....	9
Tableau 3 : Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur – Contributions annoncées c/ contributions dépensées/engagées.....	14

Liste des figures

Figure 1 : Contributions non acquittées au cours des dix dernières années (en milliers d'euros).....	8
Figure 2 : Répartition des administrateurs et des postes de grade supérieur par sexe au 31 décembre 2022	18

Résumé analytique

1. Le Comité a tenu sa quarante-et-unième session à La Haye du 8 au 12 mai 2023. Au cours de la session, le Comité a examiné une série de questions, notamment, mais sans s'y limiter, a) l'exécution du budget 2022 et le recours au Fonds en cas d'imprévus ; b) les questions relatives aux ressources humaines, notamment les propositions relatives à la représentation géographique équitable et à l'égalité des genres, les capacités et la durée de service maximale ; c) la proposition de réforme de l'aide judiciaire ; d) une mise à jour sur le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et sur les personnes détachées ; et e) les principales questions auxquelles la Cour devra faire face en 2024.

2. S'agissant de **l'exécution du budget 2022**, les dépenses totales de la Cour ont dépassé de 3 millions d'euros le budget approuvé, en raison notamment des multiples augmentations de salaire du personnel liées au Système commun des Nations Unies, du taux d'inflation élevé et de la survenance de situations imprévues. Seule une partie des dépenses du Fonds en cas d'imprévus a donc pu être absorbée, ce qui a laissé le solde du Fonds en cas d'imprévus à seulement 2,2 millions d'euros à la fin de l'année. Il est donc essentiel de le reconstituer au niveau théorique de 7 millions d'euros, comme le recommande le Comité, pour garantir l'indépendance des opérations de la Cour.

3. S'agissant des **ressources humaines**, le Comité a réitéré sa demande d'informations sur la mise à jour de toutes les modalités, y compris la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et le Programme des volontaires des Nations Unies, dans le cadre du rapport annuel sur la gestion des ressources humaines, à sa quarante-quatrième session en mai 2024. Le Comité a pris note des efforts déployés pour parvenir à une représentation géographique et une égalité des genres plus équilibrées, en particulier du lancement de la première stratégie de la Cour sur l'égalité des sexes et la culture du lieu de travail, qui intègre certains des besoins identifiés dans les enquêtes sur la motivation du personnel menées en 2018 et 2021, et a demandé à être informé sur cette question dans le cadre de la Section des ressources humaines lors de sa quarante-quatrième session, en mai 2024. Le Comité a pris acte de la situation que la Cour a connue en 2022 et qui a affecté le processus de recrutement : à la fin de l'année 2022, le nombre total de postes pourvus s'élevait à 832, alors que 972 postes avaient été approuvés. En outre, au cours du premier trimestre 2023, le taux de postes vacants est demeuré élevé et la Cour a maintenu le gel du processus de recrutement pour les postes permanents et les postes au titre du personnel temporaire, ne pourvoyant que les postes urgents par le biais d'engagements de courte durée.

4. La Cour a présenté des propositions concernant **la durée de service** et les modalités de leur mise en œuvre. Le Conseil du Syndicat du personnel a fait part de ses préoccupations et de ses réserves. Le Comité a fait référence aux diverses considérations qu'il a formulées dans ses rapports précédents concernant, entre autres, l'expérience d'autres organisations internationales, les risques inévitables, les implications financières et en termes de productivité, ainsi que les répercussions sur la représentation géographique. L'objectif principal, qui est d'insuffler des idées nouvelles et d'accroître la mobilité et la diversité, peut être plus facilement atteint par d'autres moyens. Le Comité a recommandé qu'avant de prendre une décision finale sur l'introduction de la politique relative à la durée de service maximale, l'Assemblée examine sérieusement tous les défis et risques financiers, juridiques et administratifs.

5. S'agissant de **l'aide judiciaire**, le Comité a été informé de l'intention de réformer et d'améliorer l'aide judiciaire, et de la manière dont les équipes de l'aide judiciaire seront rémunérées. Le Comité attend avec intérêt de recevoir un rapport détaillé et actualisé avant sa quarante-deuxième session, avec une comparaison budgétaire du budget de l'aide judiciaire pour l'année 2024 dans le cadre du système d'aide judiciaire actuel et du système proposé. Le Comité a recommandé à la Cour de tenir compte, lors de l'élaboration de la nouvelle politique d'aide judiciaire, des résultats de l'évaluation du fonctionnement du système d'aide judiciaire actuel au terme de la première affaire.

6. Présentant les **perspectives** pour 2024, le Greffier a notamment évoqué l'aggravation des conditions de sécurité, l'augmentation de la pression inflationniste et le manque de personnel. Le Comité, à l'instar de la Cour, est préoccupé par les risques croissants en matière de sécurité auxquels la Cour est confrontée et comprend les pressions que l'inflation exercera sur ses coûts fixes ou non. Il a également noté la pression exercée sur le personnel pour qu'il s'acquitte de ses tâches avec un taux de vacance de postes en hausse (15 pour cent) et un

élargissement des missions à mener. Le Comité a pris note de tous ces défis et a demandé à la Cour d'examiner la façon dont elle pourrait gérer ces pressions dans le cadre de son enveloppe budgétaire actuelle, alors que des coûts supplémentaires pourraient être imputés au projet de budget-programme pour 2024.

7. Le **Fonds d'affectation spéciale pour le Bureau du Procureur** a été accueilli favorablement par les États Parties, aussi bien en matière de contributions que de mise à disposition d'experts détachés. À ce jour, plus de 19 millions d'euros (provenant des États et de l'Union européenne) ont été promis au Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur, qui a déjà dépensé plus de 3 millions d'euros et engagé 5 millions d'euros supplémentaires. En 2022, 46 personnes étaient détachées pour fournir un soutien spécialisé au Bureau du Procureur et ce nombre est passé à 62 à ce jour. Le Comité a demandé à être informé, lors de sa quarante-deuxième session en septembre 2023, de l'incidence du Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et des personnes détachées sur son fonctionnement, ainsi que des répercussions financières à long terme sur le budget ordinaire de la Cour. Le Comité a été informé que la Cour a l'intention de créer un nouveau Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur pour financer les détachements d'agents originaires d'États en voie de développement. Le Comité a demandé à être informé de l'évolution du Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et des personnes détachées, et à être tenu au courant des dispositions relatives au nouveau Fonds d'affectation spéciale lors de sa quarante-deuxième session. Le Comité a souligné que le Fonds d'affectation spéciale et le soutien apporté par les personnes détachées sont limités dans le temps et ne sont pas amenés à se répéter. Comme indiqué précédemment, la Cour devrait faire des choix prudents et s'abstenir d'augmenter ses coûts fixes au-delà de la période d'appui volontaire.

8. La réunion a débuté par un atelier qui a permis d'échanger de façon approfondie avec la Cour sur les points suivants : a) situation des effectifs ; b) amélioration de la prévisibilité budgétaire ; c) relation entre le budget ordinaire et les activités extrabudgétaires (voir le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur aux paragraphes 54 à 59 du présent rapport) ; et d) améliorations à apporter à la présentation des propositions budgétaires.

I. Ouverture de la quarante-et-unième session

1. La quarante-et-unième session du Comité du budget et des finances (« le Comité ») s'est tenue du 8 au 12 mai 2023, conformément à la décision de l'Assemblée des États Parties (« l'Assemblée ») prise à sa vingt-et-unième session¹. L'ordre du jour de la session est détaillé en annexe I et la présence et la participation des observateurs sont détaillés dans la section « Questions d'ordre organisationnel ».

2. Le Président de la Cour pénale internationale (« la Cour »), le juge Piotr Hofmański, a prononcé le discours de bienvenue à l'ouverture de la session.

II. Atelier

3. L'atelier traditionnellement organisé lors de la session de printemps, qui donne lieu à des discussions approfondies avec la Cour sur divers sujets liés au processus budgétaire, s'est concentré cette fois sur a) la situation des effectifs, b) l'amélioration de la prévisibilité budgétaire, c) la relation entre le budget ordinaire et les activités extrabudgétaires (voir le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur aux paragraphes 54 à 59 du présent rapport) et d) les améliorations à apporter à la présentation des propositions budgétaires.

Présence des effectifs proposée

4. La Cour a informé le Comité de l'état des effectifs proposés², en mettant l'accent sur les initiatives de renforcement de la présence du Bureau du Procureur sur le terrain. Les représentants du Bureau du Procureur (« le Bureau ») ont indiqué, qu'en raison des réductions apportées à la demande de budget soumise par le Bureau pour 2023, la plupart des projets du Procureur concernant une présence plus importante sur le terrain avaient été reportés et que la demande de personnel supplémentaire et la création de bureaux de pays dans les quatre nouvelles situations seraient incluses dans le projet de budget-programme pour 2024.

Améliorer la prévisibilité budgétaire : alternatives possibles pour un système de prévisions financières

5. À sa trente-neuvième session³, le Comité a reconnu que l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de prévisions financières prendront du temps et, par conséquent, a recommandé que la Cour envisage d'adopter un processus interne au début de l'année prochaine et a demandé une mise à jour lors de sa quarante-et-unième session en mai 2023.

6. À sa vingt-et-unième session⁴, l'Assemblée a pris acte de la recommandation formulée par le Comité à sa trente-neuvième session et demandé que la Cour envisage d'adopter un processus interne pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de prévisions financières, afin d'améliorer la prévisibilité budgétaire, et rende compte à ce sujet au Comité à sa quarante-et-unième session, et à l'Assemblée à sa vingt-deuxième session.

7. La Cour a réitéré les difficultés rencontrées pour fournir des prévisions fiables dans le projet de budget-programme⁵, tout en indiquant qu'elle avait l'intention d'inclure certains éléments plus stables, à savoir essentiellement des dépenses hors personnel, et donc plus prévisibles pour le projet de budget-programme 2024. Le poste de dépenses le plus difficile, mais aussi le plus important du budget, à savoir les dépenses de personnel, fait l'objet d'un examen minutieux. Avec l'aide du logiciel de comptabilité SAP, il serait également possible de fournir des estimations des perspectives au titre des dépenses de personnel pour les personnes déjà en poste à l'avenir. La question de savoir comment faire face à des développements futurs inconnus en

¹ Documents officiels de l'Assemblée des États Parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale, vingt-et-unième session, La Haye, 6-11 décembre 2021 (ICC-ASP/20/20), vol. I, partie I, section B, par. 49 ; Résolution ICC-ASP/21/Res.2, annexe I, par. 19 a).

² Rapport de la Cour sur la présence des effectifs proposés (CBF/39/11).

³ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-neuvième session, ICC-ASP/21/15, par. 238.

⁴ ICC-ASP/21/Res.1 (version avancée), Section L, par. 9.

⁵ Portée et principes de l'emploi d'un processus de prévision budgétaire mobile à la Cour pénale internationale (CBF/39/18).

termes de frais de personnel est toujours à l'étude. Le Comité s'est félicité de l'intention de poursuivre le développement d'outils de prévision et attend avec impatience la poursuite des discussions sur cette question.

Améliorations de la présentation de la proposition de document budgétaire

8. À sa vingt-et-unième session⁶, l'Assemblée a accueilli favorablement les recommandations du Comité concernant la présentation des propositions des documents budgétaires et les efforts déployés par la Cour à cet égard, a encouragé la poursuite des améliorations et a noté que le Comité serait informé avant sa quarantième session des mesures prises par la Cour et qu'il inclurait ses commentaires dans ses rapports à l'Assemblée.

9. La Cour a informé les participants que la présentation du budget dans le projet de budget-programme 2024 ne ferait l'objet d'aucun changement majeur, mais que l'on s'efforcerait de réduire les doublons et de rationaliser les annexes. En outre, des liens avec l'évaluation des risques de la Cour et, dans la mesure du possible, avec les prévisions de coûts seront introduits dans le projet de budget-programme.

10. Dans la perspective de l'atelier de sa quarante-quatrième session, le Comité a estimé qu'il existait une grande opportunité d'améliorer l'efficacité du processus budgétaire et la transparence de la présentation du budget afin de renforcer la confiance entre les principaux participants audit processus.

RECOMMANDATION

11. Le Comité a encouragé la Cour à élaborer des propositions de présentation des documents budgétaires transparentes qui seront examinées lors de l'atelier organisé lors de sa quarante-quatrième session en mai 2024.

III. Examen des questions inscrites à l'ordre du jour du Comité

A. État des contributions, États en situation d'arriérés et liquidités

État des contributions

12. Le Comité a examiné l'état des contributions au 31 mars 2023 (voir l'annexe I pour plus de détails). Le Comité a noté que des contributions régulières d'un montant de 56 824 327 euros (33 pour cent) étaient dues au titre des contributions mises en recouvrement du budget approuvé pour 2023, soit 173 234 300 euros⁷ (y compris le prêt de l'État hôte d'un montant de 3 585 100 euros). Le Comité a observé que seuls 48 des 123 États Parties avaient payé l'intégralité de leurs contributions au 31 mars 2023.

13. Les contributions dues au titre des exercices précédents et de l'année en cours s'élevaient à 82 091 792 euros, y compris le prêt de l'État hôte (1 570 913 euros).

14. Sur la base des informations fournies dans le rapport mensuel sur la situation financière au 31 décembre 2022, le Comité a noté que la situation de la Cour en matière de liquidités demeurerait difficile. À la fin des exercices précédents, la Cour avait dû compter sur la volonté de certains États Parties de payer leurs contributions pour 2023 au début du mois de novembre ou de décembre 2022. Grâce à ces paiements anticipés, la Cour n'a pas eu à recourir au Fonds de roulement à la fin de l'année 2022. Sans ces paiements, la Cour aurait été confrontée à un manque de liquidités d'un montant d'environ 17 millions d'euros.

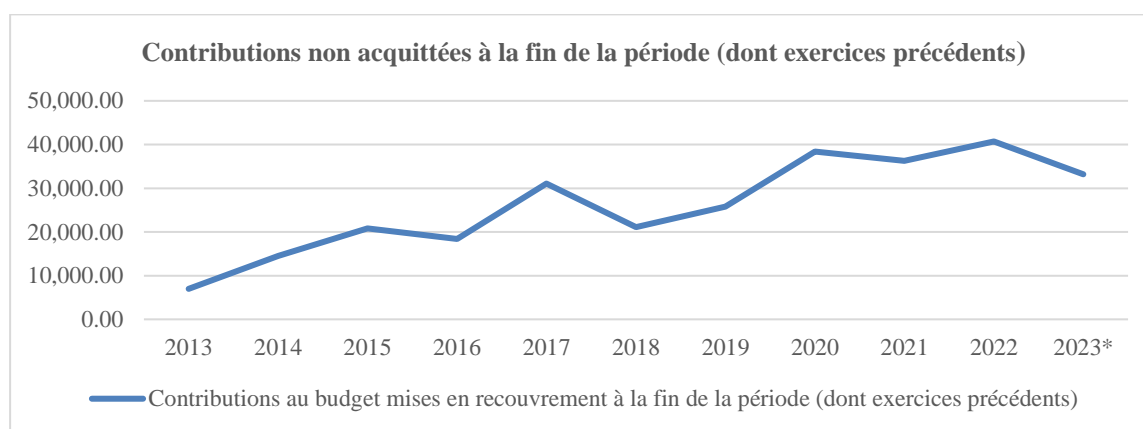
15. Le Comité s'est félicité des paiements importants effectués par un État Partie ayant des arriérés au cours du premier trimestre 2023, ce qui a permis d'améliorer la situation de la Cour en matière de liquidités. Dans son rapport mensuel sur la situation financière au 30 avril 2023, la Cour est parvenue à la conclusion que, si les tendances en matière de paiement se concrétisent, le déficit de liquidité s'élèvera à environ 1,5 million d'euros à la fin de l'année 2023 et sera couvert par le Fonds de roulement. Le tableau 1 et la figure 1 ci-dessous montrent l'évolution des contributions restant à payer au cours des dix dernières années.

⁶ ICC-ASP/21/Res.1, section K, par. 7.

⁷ Documents officiels ... vingtième session, 2021 (ICC-ASP/20/Res.1), Section A, par. 3.

Tableau 1 : Analyse de l'évolution des arriérés au cours des dix dernières années

	Budget-programme	Contributions non acquittées en fin de période (dont exercices précédents)	Contributions non acquittées (en %)
2013	115 120,30	6 980,20	6,06 %
2014	121 656,20	14 489,30	11,91 %
2015	130 665,60	20 785,70	15,91 %
2016	139 590,60	18 405,00	13,18 %
2017	144 587,30	31 047,90	21,47 %
2018	147 431,50	21 121,90	14,33 %
2019	148 135,10	25 771,70	17,40 %
2020	149 205,60	38 401,70	25,74 %
2021	148 259,00	36 266,70	24,46 %
2022	154 855,00	40 707,50	26,29 %
2023*	173 234,30	33 190,40	19,16 %

Figure 1 : Contributions non acquittées au cours des dix dernières années (en milliers d'euros)

* Les prévisions pour 2023 sont basées sur les tendances de 2022 des contributions reçues. Au 31 mars 2023, le montant total des contributions mises en recouvrement s'élevait à 82 085,25 milliers d'euros.

États en situation d'arriérés

16. Le Comité a noté que de nombreux États Parties étaient encore en situation d'arriérés et aucun d'entre eux n'a eu recours à la possibilité d'établir un plan de remboursement avec la Cour.

RECOMMANDATION

17. **Le Comité a continué d'encourager tous les États Parties à verser leurs contributions à la Cour en intégralité et en temps voulu. En outre, le Comité a continué d'exhorter les États Parties dont les contributions sont dues à les régler à la Cour dès que possible et, le cas échéant, à établir un plan de remboursement avec la Cour.**

Liquidités

18. En 2022, le Comité a noté que la Cour avait dû recourir au Fonds en cas d'imprévus pour faire face à des situations imprévues et que les coûts ne pouvaient être absorbés que partiellement par le budget ordinaire, 3 millions d'euros ont dû être prélevés sur le Fonds en cas d'imprévus. Par conséquent, le Fonds en cas d'imprévus a été réduit de 5,2 millions d'euros à 2,2 millions d'euros. Afin d'éviter un niveau insuffisant du Fonds en cas d'imprévus pour couvrir les activités imprévues, le Comité a continué d'exhorter les États Parties à réapprovisionner le Fonds en cas d'imprévus.

RECOMMANDATION

19. **Le Comité a réitéré la nécessité pour l'Assemblée de réalimenter le Fonds en cas d'imprévus à hauteur de son plafond de 7 millions d'euros.**

B. Exécution du budget 2022

Observations générales

20. Le Comité a examiné le « Rapport sur les activités et l'exécution du programme de la Cour pénale internationale pour l'année 2022 », sur la base de chiffres préliminaires et non audités. Il a noté qu'en 2022, le total des dépenses réelles de la Cour, y compris du Fonds en cas d'imprévus, s'élevait à 157,9 millions d'euros, ce qui représente un taux d'exécution de 102,0 pour cent du budget approuvé pour 2022 de 154,86 millions d'euros, avec un recours nécessaire au Fonds en cas d'imprévus d'un montant de 3,04 millions d'euros.

21. Le taux d'exécution du budget ordinaire pour 2022 était de 99,3 pour cent, soit un total de 153,83 millions d'euros, par rapport au budget approuvé de 154,86 millions d'euros.

22. Cinq notifications du Fonds en cas d'imprévus ont été soumises au Comité pour lesquelles 4,07 millions d'euros ont été réellement nécessaires : voir tableau 2 sur l'exécution du budget par poste de dépense en 2022. Un montant de 1,03 million d'euros a été absorbé dans le budget approuvé pour 2022 et 3,04 millions d'euros ont été couverts par des prélèvements sur le Fonds en cas d'imprévus, ce qui a réduit le solde du Fonds en cas d'imprévus à 2,2 millions d'euros à la fin de l'année⁸.

Tableau 2 : Exécution du budget pour 2022 par poste de dépense (en milliers d'euros)⁹

Poste de dépense	Budget approuvé pour 2022	Total des notifications adressées au Fonds en cas d'imprévus	Total du budget consolidé et des notifications adressées au Fonds en cas d'imprévus en 2022	Dépenses réelles* en 2022	Dépenses réelles* du Fonds en cas d'imprévus en 2022	Total des dépenses réelles,* dont Fonds en cas d'imprévus en 2022	Taux d'exécution total en 2022, dont Fonds en cas d'imprévus, par rapport au budget approuvé (en %)
	[1]	[2]	[3]=[1]+[2]	[4]	[5]	[6]=[4]+[5]	[7]=[6]/[1]
Juges	5 076,1	-	5 076,1	5 261,8	-	5 261,8	103,7
Administrateurs	65 576,2	-	65 576,2				
Agents des services généraux	25 438,0	-	25 438,0	-	-	-	-
Total partiel (personnel)	91 014,2	-	91 014,2	97 568,8	-	97 568,8	107,2
Personnel temporaire	21 806,1	1 669,3	23 475,4	17 579,9	1 163,4	18 743,3	86,0
Personnel temporaire pour les réunions	894,9	269,5	1 164,4	1 622,9	274,8	1 897,7	212,1
Heures supplémentaires	343,7	9,5	353,2	217,9	6,5	224,4	65,3
Total partiel (hors personnel)	23 044,7	1 948,3	24 993,0	19 420,7	1 444,7	20 865,4	90,5
Voyages	4 119,4	656,6	4 776,0	3 042,5	389,0	3 431,5	83,3
Représentation	28,0	-	28,0	14,3	-	14,3	51,0
Services contractuels	3 324,3	428,2	3 752,5	2 553,3	532,4	3 085,6	92,8
Formation	659,1	4,9	664,0	294,4	-	294,4	44,7
Consultants	720,7	134,5	855,2	761,4	106,0	867,4	120,4
Conseils pour la Défense	5 196,7	588,1	5 784,8	4 221,4	423,3	4 644,7	89,4
Conseils pour les victimes	1 906,6	135,7	2 042,3	1 719,2	-	1 719,2	90,2
Frais généraux de fonctionnement	14 280,9	951,0	15 231,9	13 818,0	956,5	14 774,5	103,5
Fournitures et accessoires	1 097,2	87,7	1 184,9	784,4	97,9	882,3	80,4
Matériel, dont mobilier	802,0	187,2	989,2	783,7	119,1	902,9	112,6
Total partiel (hors personnel)	32 134,9	3 173,9	35 308,8	27 992,7	2 624,0	30 616,7	95,3
Total	151 269,9	5 122,2	156 392,1	150 244,0	4 068,7	154 312,7	102,0
Prêt consenti par l'État hôte	3 585,1	-	3 585,1	3 585,1	-	3 585,1	100,0
Total, dont prêt de l'État hôte	154 855,0	5 122,2	159 977,2	153 829,1	4 068,7	157 897,8	102,0

* Les dépenses pour 2022 sont basées sur des chiffres préliminaires et non audités qui sont susceptibles d'être modifiés.

⁸ Au 1^{er} janvier 2022, le niveau du Fonds en cas d'imprévus s'élevait à 5 241,4 milliers d'euros. Le solde non dépensé après prélèvement de 3 012,6 milliers d'euros s'élevait à 2 228,8 milliers d'euros.

⁹ CBF/41/14 : Rapport sur l'exécution des programmes et sur les activités de la Cour pénale internationale pour l'année 2022, tableau 11 : exécution consolidée du budget en 2022, par poste de dépense (en milliers d'euros).

23. Le Comité a observé avec préoccupation que le niveau actuel du Fonds en cas d'imprévus, soit 2,2 millions d'euros à la fin de l'année, ne laisserait à la Cour aucune marge de manœuvre en cas d'évolution imprévue en 2023 et a réitéré sa recommandation précédente de la nécessité de reconstituer le Fonds en cas d'imprévus à son plafond de 7 millions d'euros¹⁰.

24. Le Comité a noté que le Rapport de la Cour sur l'exécution du budget-programme 2022 ne contenait aucune description des activités et de l'exécution du Grand programme VII-5.

RECOMMANDATION

25. Gardant à l'esprit le principe d'une Cour unique, le Comité a demandé que le format du Grand programme VII-5 soit conforme à celui de tous les Grands programmes.

26. Le Comité a observé que la pleine utilisation du budget approuvé pour 2022 était due à l'augmentation inattendue des dépenses de personnel, à l'inflation élevée et à l'absorption partielle des notifications du Fonds en cas d'imprévus. L'application des barèmes salariaux révisés du Système commun des Nations Unies a entraîné d'importantes augmentations de salaires, à savoir une augmentation de 2,5 % des salaires pour la catégorie des services généraux en août 2022 et une augmentation de 11,9 % pour la catégorie des administrateurs en février et en août 2022.

Traitements et indemnités des juges

27. Le Comité a noté que le taux d'exécution du budget alloué aux traitements des juges était de 103,7 % (soit 5,26 millions d'euros par rapport au budget approuvé de 5,08 millions d'euros), ce qui représente un dépassement de 185,7 milliers d'euros. Les conditions de service et de rémunération modifiées pour les juges de la Cour ont commencé à être mises en œuvre à compter de 2021, de sorte que le barème révisé des traitements du Système commun des Nations Unies s'applique également aux rémunérations des juges, ce qui a un impact sur cette ligne budgétaire.

Dépenses de personnel

28. Le Comité a observé que les coûts afférents aux postes permanents dépassaient de 6,55 millions d'euros par rapport au budget approuvé (budget approuvé de 91 014,2 milliers d'euros par rapport à 97 568,8 milliers d'euros de dépenses réelles). Afin d'atténuer l'impact du barème révisé des traitements du Système commun des Nations Unies, la Cour a mis en place différentes mesures, telles que la reprogrammation des activités de recrutement, le report de la date d'entrée en fonction, le gel du recrutement de septembre à décembre 2022 et la redéfinition des priorités. Cette stratégie de réduction des coûts a entraîné une augmentation du taux de vacance de postes, qui est passé à 15 pour cent¹¹. Le Comité a observé que de nombreux postes vacants avaient été pourvus par des engagements de courte durée afin d'assurer la continuité des activités.

29. Les crédits au titre du personnel temporaire ont été sous-utilisés de 4,23 millions d'euros. Le faible taux d'exécution est dû à des retards de recrutement et à l'application par la Cour de diverses mesures visant à financer le dépassement de crédits pour les postes permanents et le personnel temporaire aux réunions.

30. Le taux d'exécution au titre du personnel temporaire pour les réunions est de 181,3 pour cent (1,62 million d'euros par rapport au budget approuvé de 0,89 million d'euros). Ce dépassement est directement lié à l'augmentation des activités judiciaires et au besoin de ressources supplémentaires qui en ont découlé.

31. Le Comité a observé que le taux d'exécution global des dépenses de personnel de la Cour était de 102,6 %, ce qui représente un dépassement de 2,93 millions d'euros pour cette ligne budgétaire, et il s'est félicité des efforts déployés par la Cour pour couvrir le dépassement budgétaire en réalisant des économies sur les dépenses hors personnel.

¹⁰ Voir par. 18 relatif aux liquidités.

¹¹ Au 31 décembre 2022, 133 postes sur 972 postes approuvés demeurent vacants et n'ont pas fait l'objet d'un avis de vacance de poste, alors que 831 postes étaient pourvus.

RECOMMANDATION

32. **Le Comité a observé que la Cour a été en mesure de mener à bien les activités inscrites au budget, ainsi que les activités imprévues, en ayant recours à un nombre moindre de postes permanents et de personnel temporaire. Le Comité a recommandé de procéder à une évaluation rigoureuse de la pertinence de tous les postes existants (pourvus ou à pourvoir en 2022) et d'examiner le nombre réel de postes nécessaires lors de l'élaboration du projet de budget-programme pour 2024.**

Dépenses hors personnel

33. Le Comité a noté que tous les postes de dépense hors personnel ont été sous-utilisés, à l'exception de celui des consultants, qui a été dépassé de 40,7 milliers d'euros.

Voyages

34. Le budget au titre des voyages a été exécuté à 83,3 pour cent, comprenant les prélèvements sur le Fonds en cas d'imprévus (3,04 millions d'euros par rapport au budget approuvé de 4,12 millions d'euros), ce qui a permis de réaliser une économie de 1 076,9 milliers d'euros. Les économies réalisées sur les voyages s'expliquent par le maintien des restrictions de voyage dues à la COVID-19 au début de l'année. L'utilisation de nouvelles méthodes de travail mises en œuvre dans l'ensemble de la Cour a également contribué à la réalisation d'économies sur les frais de voyage.

Représentation, formation et consultants

35. Les économies importantes réalisées sur les frais de représentation, de formation et de fourniture de matériel sont le résultat des mesures prises par la Cour pour couvrir le dépassement des dépenses de personnel et atténuer le manque de liquidités.

Aide judiciaire

36. L'aide judiciaire globale pour la Défense et les victimes a été mise en œuvre à un taux de 83,6 pour cent¹², à l'exclusion du Fonds en cas d'imprévus (dépenses réelles de 5,9 millions d'euros par rapport au budget approuvé de 7,1 millions d'euros, le solde restant étant de 1,2 million d'euros). La sous-utilisation de 0,98 million d'euros s'explique principalement par un taux d'exécution de 81,2 pour cent au titre de l'aide judiciaire à la Défense, en raison de l'écart entre les hypothèses et les dépenses réelles. Lorsque les activités ont été inférieures aux prévisions, les dépenses au titre de l'aide judiciaire ont été réduites et, dans un cas, il a été mis fin à l'aide judiciaire à la suite du décès de l'accusé. La différence entre les coûts inscrits au budget et les dépenses réelles au titre de l'aide judiciaire aux victimes, d'un montant de 0,19 million d'euros, s'explique par l'écart entre l'hypothèse au moment de la présentation du budget et les dépenses réelles.

RECOMMANDATION

37. **Le Comité a encouragé la Cour à prendre en considération les enseignements tirés de l'utilisation des coûts hors personnel en 2022, principalement l'application de nouvelles méthodes de travail et technologies avancées.**

Transfert de fonds

38. En 2022, le Comité a observé que deux Grands programmes ont dépassé l'enveloppe budgétaire approuvée (le Secrétariat du Fonds au profit des victimes pour 3,3 milliers d'euros, soit 100,1 pour cent, et le Bureau de l'audit interne pour 6,7 milliers d'euros, soit 100,9 pour cent). Le Comité a noté que le transfert de fonds entre les Grands programmes a été approuvé par l'Assemblée¹³, ces Grands programmes n'étant pas en mesure d'absorber les coûts supplémentaires liés aux ajustements salariaux notifiés par la Commission de la

¹² Taux d'exécution global (83,6 %) hors Fonds en cas d'imprévus = Dépenses réelles pour le conseil de la Défense (4 221,4 milliers d'euros) et pour le conseil des victimes (1 719,2 milliers d'euros) divisées par le budget approuvé pour le conseil de la Défense (5 196,7 milliers d'euros) plus le budget approuvé pour le conseil des victimes (1 906,6 milliers d'euros). Voir le tableau 2.

¹³ ICC-ASP/21/Res.1, section H, par. 2.

fonction publique internationale (CFPI) alors qu'il y avait une sous-utilisation des fonds pour d'autres Grands programmes.

39. Le Comité a constaté trois transferts de fonds supérieurs à 200 000 euros en 2022 au sein d'un même Grand programme :

- 1) Dans le Grand programme III, un montant de 416 000 euros a été transféré des frais généraux de fonctionnement aux dépenses de personnel au sein de la Section des services de gestion de l'information afin de couvrir le déficit des dépenses de personnel résultant de l'ajustement de poste pour les administrateurs en février et août 2022, ainsi que de l'augmentation de 2,5 pour cent des salaires des agents des services généraux en août 2022 ;
- 2) Dans le Grand programme II, un montant de 600 000 euros a été transféré du personnel temporaire aux dépenses de personnel au sein de la Section des équipes unifiées du Bureau du Procureur dans le cadre du pôle des poursuites B2 afin de couvrir les salaires du mois d'octobre 2022 ; et
- 3) Dans le Grand programme II, un montant de 900 000 euros a été transféré des dépenses de personnel de la Section des équipes unifiées du Bureau du Procureur relevant du pôle des poursuites B1 à la Section des équipes unifiées du Bureau du Procureur relevant du pôle des poursuites B2 afin de couvrir les salaires du mois d'octobre 2022.

C. Exécution du budget au 31 mars 2023

40. Le Comité a examiné le « Rapport sur l'exécution du budget de la Cour pénale internationale au 31 mars 2023 » et a noté qu'à la fin du premier trimestre 2023, la Cour avait atteint un taux d'exécution de 28,2 pour cent, soit un total de 47,88 millions d'euros par rapport au budget approuvé de 169,65 millions d'euros, à l'exclusion des intérêts et des remboursements de capital sur les locaux d'un montant de 3,59 millions d'euros. En incluant les intérêts et les remboursements de capital, le taux d'exécution était de 29,7 %, soit un total de 51,47 millions d'euros par rapport au budget approuvé de 173,23 millions d'euros.

41. Au 31 mars 2023, le taux d'exécution pour l'ensemble des dépenses de personnel de la Cour était de 23,4 pour cent (soit 30 557,5 milliers d'euros). Le Comité a été informé du taux élevé des vacances de poste au début du premier trimestre 2023 qui est la conséquence des mesures prises en 2022 pour retarder et geler les recrutements.

42. Le Comité a pris note du taux d'exécution élevé des dépenses hors personnel, soit 47,0 pour cent (ou 15 794,8 milliers d'euros). La Cour a justifié ce taux d'exécution élevé comme étant principalement dû au nombre d'engagements contractés au début de l'année pour couvrir les contrats et services annuels destinés à soutenir les activités judiciaires de la Cour. Il s'agit notamment de services de sécurité externalisés dans les bureaux nationaux, de contrats d'entretien et de services liés aux locaux, de services et d'abonnements informatiques et de la location de cellules de détention.

RECOMMANDATION

43. Le Comité a recommandé à la Cour d'adopter une approche prudente s'agissant de l'utilisation des ressources au titre des dépenses hors personnel afin de respecter l'enveloppe budgétaire approuvée.

Notifications du Fonds en cas d'imprévus

44. Le Comité a noté qu'aucune notification du Fonds en cas d'imprévus n'a été soumise au cours du premier trimestre 2023. Toutefois, une lettre a été soumise pour informer le Comité que la Cour pourrait être amenée à recourir au Fonds en cas d'imprévus en 2023 pour faire face à des dépenses imprévues et inévitables dans le cadre de la situation en Ukraine.

Transfert de fonds

45. Le Comité a observé qu'un transfert de fonds supérieur à 200 000 euros avait été réalisé au cours du premier trimestre 2023, d'un montant de 221 628 euros, du personnel temporaire aux prestataires externes chargés d'interprétation au sein de la Section de l'administration judiciaire, afin de couvrir des contrats de services spéciaux. Il est plus avantageux pour la Cour d'utiliser le poste budgétaire « prestataires externes » que de faire appel à du personnel temporaire et cela permettra également de réaliser des économies en termes de ressources financières.

D. Autres questions financières*Réforme du système d'aide judiciaire*

46. Le Comité a accueilli favorablement la présentation en session de la « Mise à jour de la proposition de réforme ajustée du système d'aide judiciaire de la Cour » et a observé qu'après sa trente-neuvième session, le Greffe a poursuivi les discussions sur la réforme du système d'aide judiciaire de la Cour avec les États Parties et les professions juridiques sur la base des commentaires reçus de toutes les parties prenantes à ce propos. Toutefois, à la quarante-et-unième session, le Greffe n'était pas en mesure d'informer le Comité de l'issue de ces discussions, qui étaient toujours en cours.

47. Le Comité a réitéré la mise en garde formulée par l'Assemblée dans sa résolution selon laquelle la réforme juridique doit accorder toute l'attention voulue au statut des membres de l'équipe de la Défense et de l'équipe des victimes, afin d'améliorer leurs conditions de travail, en tenant compte des réalités économiques actuelles.

RECOMMANDATION

48. Le Comité attend avec intérêt de recevoir un rapport détaillé et actualisé avant sa quarante-deuxième session, avec une comparaison budgétaire du budget au titre de l'aide judiciaire pour l'année 2024 dans le cadre du système d'aide judiciaire actuel et du système d'aide judiciaire proposé.

49. Le Comité a pris note de la recommandation émise par l'Assemblée¹⁴, demandant à la Cour d'envisager des mesures provisoires, dans la limite des ressources existantes dans le cadre du budget de l'aide judiciaire pour 2023, au profit des membres des équipes de la Défense et des victimes.

50. Le Comité a été informé que tous les membres de l'équipe externe de la Défense et de l'équipe des victimes ont obtenu une augmentation de 10 pour cent de leur rémunération, ainsi que la possibilité de demander une indemnisation pour un membre de l'équipe qui prend un congé parental pendant l'absence de cette personne.

RECOMMANDATION

51. Le Comité a rappelé la recommandation de l'Assemblée et a souligné la nécessité d'absorber l'augmentation de 10 pour cent dans le cadre de l'enveloppe budgétaire approuvée pour l'aide judiciaire pour l'année 2023.

52. Le Comité a noté que l'affaire Katanga était censée s'achever au début de l'année 2023. Dans ce contexte, le Comité a rappelé la résolution de l'Assemblée ICC-ASP/14/Res.4, sur l'obligation de réévaluer le fonctionnement du système d'aide judiciaire à l'issue du premier cycle judiciaire complet.

¹⁴ ICC-ASP/21/Res.2, Section K, par. 92.

RECOMMANDATION

53. Le Comité a recommandé à la Cour de tenir compte des résultats de l'évaluation du fonctionnement du système d'aide judiciaire actuel au terme de la première affaire lors de l'élaboration de la nouvelle politique relative à l'aide judiciaire.

Mise à jour relative au Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et au détachement de personnel

a. Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur

54. Le Comité a noté que 27 États Parties ont annoncé verser des contributions financières¹⁵ au Fonds d'affectation spéciale pour un montant total de 12,05 millions d'euros, en plus de la contribution de 7,25 millions d'euros de la Commission européenne pour l'amélioration des outils technologiques utilisés par le Bureau du Procureur pour la collecte, le traitement et le stockage des éléments de preuve. Les contributions annoncées s'élevaient à 19,30 millions d'euros, tandis que 3,7 millions d'euros avaient déjà été dépensés et 5,05 millions d'euros étaient engagés¹⁶.

Tableau 3 : Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur – Contributions annoncées c/ contributions dépensées/engagées

Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur	Montant (en euros)
Montant total annoncé (a)	19 301,0
Montant total reçu à la fin mars 2023 (b)	15 768,5
Montant disponible pour allocation (c)	12 282,6
Montant total alloué à la fin mars 2023 (d)	10 628,1
Montant engagé et dépensé à la fin mars 2023	3 748,2
Montant engagé (e)	5 051,8

- (a) Montant total des contributions annoncées, dont 12,05 millions d'euros des États Parties et 7,25 millions d'euros de l'Union européenne.
 (b) Fonds reçus des donateurs sur le compte bancaire de la Cour pour le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur.
 (c) Fonds pouvant être dépensés, comme l'atteste la correspondance officielle entre les donateurs et le Bureau du Procureur.
 (d) Fonds alloués (mis à disposition) aux lignes budgétaires dans le cadre de la mise en œuvre des plans de dépenses partagés avec la Section des finances.
 (e) Postes de dépenses dans les plans de dépenses inclus dans le plan d'approvisionnement à la fin du mois de mars 2023.

55. Le Comité a noté que plus de la moitié du Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur sera allouée à l'acquisition de technologies de pointe, 14 % étant affectés au soutien psychosocial, 24,5 % aux crimes sexuels et à caractère sexiste, ainsi qu'aux crimes commis contre des enfants ou les affectant, tandis que 6,5 % seront utilisés pour les frais d'appui au programme. Le Comité a été informé de l'état d'avancement de la mise en œuvre du Fonds d'affectation spéciale, notamment de l'achèvement d'importants achats d'outils technologiques de pointe : 1. Relativity One a été un investissement majeur pour le Bureau et a été approuvé par le Conseil de gestion de l'information en tant que nouvelle solution technique de base pour la gestion des éléments de preuve et la recherche de preuves informatiques (eDiscovery, en anglais) ; 2. Microsoft Azure, Power BI, SOC Monitoring et d'autres abonnements en ligne.

b. Détachement du personnel

56. En réponse à l'invitation du Procureur, les États Parties ont mis à disposition des experts nationaux pour aider à gérer rapidement l'augmentation de la charge de travail. Le Comité a été informé qu'en 2022, le Bureau du Procureur a reçu 46 experts nationaux détachés par 21 États Parties, soit 37 pour cent d'enquêteurs,

¹⁵ Le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur a été créé le 24 mars 2022 avec un montant estimé à 15 millions d'euros et une durée prévue de trois ans. Les contributions sont utilisées pour soutenir le travail du Bureau dans les domaines prioritaires suivants : i. Utilisation de nouveaux outils et équipements technologiques avancés pour la collecte, l'analyse et le traitement linguistique des éléments de preuve ; ii. Fourniture d'un soutien psychosocial renforcé aux témoins et aux survivants, ainsi que de mesures supplémentaires plus larges de protection et de soutien des témoins ; et iii. Renforcement des capacités spécifiques et spécialisées en ce qui concerne les enquêtes sur les crimes de violence sexuelle et à caractère sexiste, ainsi que sur les crimes contre les enfants.

¹⁶ 2,2 millions d'euros en 2022.

20 pour cent de juristes et 18 pour cent d'analystes. Au cours du premier semestre 2023, le Bureau du Procureur accueillera 33 experts nationaux détachés supplémentaires, ce qui portera le nombre total d'experts nationaux à 79, originaires de 26 États Parties. À ce jour, 62 experts détachés ont été intégrés.

c. Observations

57. En tenant dûment compte des problèmes de capacité rencontrés dans l'ensemble de la Cour, le Bureau du Procureur doit rester conscient qu'en accélérant le recours aux fonds et aux détachements, il devra travailler soigneusement avec le Greffe pour s'assurer que la Cour dans son ensemble est en mesure d'établir des priorités et de gérer ses demandes d'une manière durable et efficiente. Dans ce contexte, le Greffe devrait explorer les options permettant d'accéder à des coûts normaux d'appui au programme, ce qui devrait temporairement renforcer sa capacité de soutien.

58. Le Comité a noté que le Fonds d'affectation spéciale est limité dans le temps et non récurrent. Il a précédemment conseillé à la Cour de faire des choix prudents en s'assurant, dans la mesure du possible, qu'elle limite et s'abstienne d'augmenter ses charges fixes de base au-delà du terme du Fonds d'affectation spéciale. Le Bureau du Procureur doit rester conscient du fait que cette augmentation des ressources est temporaire par nature et ne constitue pas automatiquement la base pour un niveau de ressources plus élevé et continu.

RECOMMANDATION

59. **Le Comité a demandé à être informé, lors de sa quarante-deuxième session en septembre 2023, des répercussions du Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et des personnes détachées sur son fonctionnement et de l'incidence de son coût à long terme sur le budget ordinaire de la Cour.**

Nouveau Fonds d'affectation spéciale pour le détachement de personnel

60. Le Comité a noté que la Cour mettait en place un nouveau fonds d'affectation spéciale pour apporter un soutien financier aux experts détachés par les États Parties issus d'économies en voie de développement ou en transition. Le Comité a rappelé à la Cour qu'une consultation à l'échelle de la Cour sur les dispositions relatives au Fonds d'affectation spéciale devrait être menée, car cela pourrait avoir un impact sur d'autres organes de la Cour.

RECOMMANDATION

61. **Le Comité a demandé à être informé de l'évolution du Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur et du détachement de personnel, ainsi que des dispositions du nouveau Fonds d'affectation spéciale lors de sa quarante-deuxième session, en septembre 2023.**

E. Perspectives pour le projet de budget-programme pour 2024

62. Le Comité s'est félicité de l'exposé du Greffier mettant en évidence les pressions potentielles qui pourraient survenir. Le Greffier a notamment indiqué que la Cour procédait actuellement à une réévaluation de son dispositif de sécurité à la suite des menaces qu'elle avait récemment reçues, notamment en matière de cybersécurité, et à l'encontre des personnes travaillant pour la Cour. Les résultats de cet examen pourraient entraîner des coûts supplémentaires liés à la sécurité dans le projet de budget-programme pour 2024.

63. Le Greffier a informé le Comité des fortes pressions subies par les fonctions d'appui de la Cour au cours des 12 derniers mois. À ce titre, le Greffier et le Bureau du Procureur ont indiqué qu'ils espéraient que ces questions de capacité concernant les ressources humaines seraient abordées dans le cadre du budget-programme de 2024. Le Comité a en outre noté que, dans la mesure où le nouveau dispositif du Bureau du Procureur en matière de personnel n'était pas encore opérationnel, la proposition de mettre en œuvre de nouvelles stratégies, ainsi que l'ouverture de cinq nouveaux bureaux de pays, ne feraient qu'exacerber les problèmes de capacité dans l'ensemble de la Cour.

64. Le Comité a également noté que les dépenses de personnel pourraient continuer à augmenter en raison des modifications apportées à la Convention des Nations Unies sur les privilèges et immunités des Nations Unies.

RECOMMANDATION

65. La Cour devrait s'efforcer de démontrer comment elle pourrait hiérarchiser les pressions concurrentes et les mesures de sécurité dans le cadre de son enveloppe budgétaire actuelle en présentant un plan clair et réalisable pour sa quarante-deuxième session en septembre 2023.

F. Questions relatives aux ressources humaines

Rapport annuel sur la gestion des ressources humaines

66. Lors de la reprise de sa trente-huitième session¹⁷, le Comité a recommandé à la Cour de gérer toutes les initiatives actuelles et nouvelles en matière de ressources humaines en s'appuyant sur les principes de gouvernance des ressources humaines afin de garantir la cohérence et l'efficacité de la mise en œuvre de la politique de la Cour en matière de ressources humaines et de faire rapport au Comité lors de sa quarante-et-unième session au printemps 2023.

67. Le Comité a examiné le Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines et a été informé des priorités et des objectifs stratégiques énoncés dans les prochains plans stratégiques de l'ensemble de la Cour et du Greffe pour la période allant de 2023 à 2025.

68. Le Comité a pris note des mesures prises par la Cour en matière de recrutement et de nomination afin de relever les défis budgétaires et a également noté que la principale priorité de la Section des ressources humaines pour 2023 était de garantir la capacité disponible pour gérer le calendrier de recrutement à l'échelle de la Cour. En outre, le Comité a examiné la proposition de planification stratégique des effectifs, ainsi que les processus de recrutement conformément aux recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants.

69. Le Comité a été informé des résultats de l'enquête sur l'engagement du personnel de la Cour, qui vise à recueillir de nouvelles données sur les niveaux actuels d'engagement du personnel en faveur de la santé psychologique et physique de l'ensemble du personnel par le biais de canaux ouverts, et espère disposer d'un plan d'action pour relever ces défis.

70. Le Comité a pris note des efforts déployés par la Cour pour trouver de nouveaux donateurs et des fonds pour permettre à des candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés de participer au Programme des administrateurs auxiliaires, ainsi qu'au programme de stages et de professionnels invités.

71. Le Comité a noté que la Cour s'efforce de faire progresser et d'explorer de multiples initiatives afin de mieux déployer son personnel et de répondre ainsi aux diverses demandes dans le cadre du processus judiciaire, y compris l'accroissement de la mobilité du personnel et le recours à des administrateurs recrutés sur le plan national, ainsi que le Programme des volontaires des Nations Unies. Sur la base des documents présentés et des divers exposés des fonctionnaires de la Cour, le Comité a réitéré la nécessité pour toutes ces initiatives d'adopter une approche holistique de la gestion des ressources humaines.

RECOMMANDATION

72. Le Comité a réitéré la demande d'informations sur la mise à jour de tous les arrangements, y compris la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et le Programme des volontaires des Nations Unies financé, dans le cadre du rapport annuel sur la gestion des ressources humaines lors de sa quarante-quatrième session en mai 2024.

¹⁷ CBF/38R/5, par. 70.

Représentation géographique et égalité des genres

a. Représentation géographique

73. La Cour a présenté, le 28 avril 2023, son Rapport sur la gestion des ressources humaines, à la suite des Statistiques standard sur les ressources humaines, publiées le 13 avril et comprenant des informations sur l'état de la représentation géographique et de l'égalité des genres au 31 mars 2023.

74. La Cour a indiqué qu'elle avait pris de multiples mesures pour parvenir à une représentation géographique et à une égalité des genres plus équitables, notamment en publiant les avis de vacance de poste sur les réseaux sociaux et les plateformes en ligne, ainsi que sur des réseaux internationaux. En outre, le personnel de la Section des ressources humaines de la Cour a participé d'office à tous les processus de recrutement pour veiller à ce que la diversité soit prise en compte à tous les stades du cycle de recrutement. En conséquence, la reconnaissance des postes vacants a augmenté de 6 pour cent, les candidatures féminines de 22,5 pour cent et celles des pays sous-représentés et non représentés de 14,2 pour cent. Les candidatures pour l'ensemble des postes vacants ont augmenté de 23 pour cent.

75. La Cour a montré que le nombre de pays respectant les équilibres de représentation avait fluctué au cours des six dernières années (2017-2022) et s'élevait à 22 en 2022 contre 25 en 2021, soit une baisse de 12 pour cent ; le nombre de pays surreprésentés a sensiblement diminué au cours de la période, passant de 27 à 19 en 2022 ; en revanche, le nombre de pays sous-représentés a augmenté au cours de la même période, passant de 21 à 29 en 2022, le nombre de pays non représentés a diminué de façon négligeable, passant de 55 en 2017 à 53 en 2022, et le nombre de pays n'ayant pas ratifié le Statut est resté le même qu'en 2017, à savoir 24 en 2022.

76. Au 31 mars 2023, l'effectif total de la Cour s'élevait à 1 418 personnes. Le nombre de fonctionnaires occupant des postes permanents, à l'exclusion des fonctionnaires élus, était de 835 ; le nombre de nationalités à la Cour était de 95. Le Rapport sur la gestion des ressources humaines indique que la Cour compte 439 administrateurs, à l'exclusion des fonctionnaires élus et de 35 personnes travaillant pour les services linguistiques.

77. Au 31 mars 2023, les tableaux statistiques révèlent de nets déséquilibres dans la représentation géographique par région des administrateurs. Le Groupe des États d'Afrique représentait 16,2 pour cent des administrateurs, le Groupe des États d'Asie-Pacifique 8 pour cent, le Groupe des États d'Europe orientale 11,6 pour cent, le Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes 7,5 pour cent et le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États 56,7 pour cent. De même, les postes de grade supérieur, à savoir D-1, P-5 et P-4, sont répartis de façon déséquilibrée par région. Le Groupe des États d'Afrique représentait 16 pour cent de ces postes, le Groupe des États d'Asie-Pacifique 7 pour cent, le Groupe des États d'Europe orientale 8 pour cent, le Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes 5 pour cent et le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États 64 pour cent.

RECOMMANDATION

78. Le Comité a pris note des efforts déployés pour parvenir à une représentation géographique et à une égalité des genres plus équilibrées, en particulier le lancement de la première stratégie sur l'égalité des genres et la culture du lieu de travail qui intègre certains des besoins identifiés dans les enquêtes sur l'engagement du personnel menées de 2018 à 2021, et a demandé à être informé à ce propos dans le cadre de la Section des ressources humaines lors de sa quarante-quatrième session en mai 2024.

b. Égalité des genres

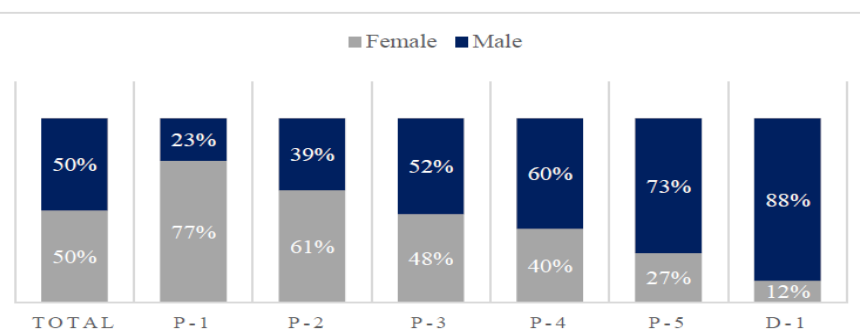
79. Le Rapport sur la gestion des ressources humaines a fourni des statistiques sur les administrateurs par Grand programme et par sexe, au 31 mars 2023. Au total, le personnel compte 48 pour cent de femmes et 52 pour cent d'hommes, alors que s'agissant des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, la parité est atteinte, soit 50 pour cent pour chaque catégorie.

80. Au 31 décembre 2022, le personnel de la Branche judiciaire était composé de 63 pour cent de femmes et de 37 pour cent d'hommes, celui du Bureau du Procureur de 48 pour cent de femmes et de 52 d'hommes, celui du Greffe de 50 pour cent de femmes et d'hommes, le reste des programmes ne comptant qu'un petit nombre de fonctionnaires.

81. Au 31 décembre 2022, la proportion de femmes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur était de 12 pour cent, 27 pour cent et 40 pour cent pour les classes D-1, P-5 et P-4 respectivement, tandis que les femmes représentaient 48 pour cent, 61 pour cent et 77 pour cent des classes P-3, P-2 et P-1 respectivement.

82. Le Comité a également observé que le Rapport sur la gestion des ressources humaines indiquait que les femmes étaient encore sous-représentées aux postes de direction.

Figure 2 : Répartition des administrateurs et des postes de grade supérieur par sexe au 31 décembre 2022



83. Le Comité a noté que dans certains organes de la Cour, les femmes sont notablement absentes. Par exemple, au 31 mars 2023, il n'y avait aucune femme au niveau P-5 dans la Branche judiciaire, aucune femme au niveau D-1 au sein du Bureau du Procureur, ni au Greffe.

RECOMMANDATION

84. **Le Comité a recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts en vue de remédier aux déséquilibres géographiques et de genre, notamment en menant des actions de sensibilisation spécifiques pour améliorer la parité hommes-femmes aux postes de direction et en accordant une attention particulière au recrutement à venir des postes P-5 et D-1.**

Stratégie relative à l'égalité des genres et à la culture du lieu de travail

85. Le Comité a pris note que la Cour avait lancé, le 8 décembre 2022, une nouvelle Stratégie sur l'égalité des genres et la culture du lieu de travail. Cette stratégie s'accompagne d'une liste de contrôle de la mise en œuvre et fera l'objet d'un suivi régulier par l'intermédiaire de la coordinatrice de la Cour pour l'égalité des genres et du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel de la Cour. Le Comité a pris note des premières mesures prises dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, notamment la campagne sur le sexisme ordinaire, les modifications apportées au congé parental et la refonte des avis de vacance.

RECOMMANDATION

86. **Le Comité a recommandé à la Cour de diffuser largement la Stratégie sur l'égalité des genres et la culture du lieu de travail dans l'ensemble de l'organisation, notamment en intégrant son langage et en veillant à ce que tous les organes travaillent à sa mise en œuvre.**

Recours non approuvé au personnel temporaire

87. Le Comité a examiné la liste des postes au titre du personnel temporaire non approuvés et la durée de chaque poste au 31 mars 2023, et a constaté une augmentation du nombre de postes au titre du personnel temporaire non approuvés. Dix postes de personnel temporaire non approuvés étaient utilisés dans l'ensemble de la Cour (à savoir cinq au sein du Bureau du Procureur et cinq au Greffe), ce qui représente une

augmentation de trois postes par rapport à la situation qui prévalait lors de la reprise de sa trente-huitième session en mai 2022).

88. Le Comité a souligné que le recours par la Cour à des ressources non approuvées au titre du personnel temporaire, en particulier lorsqu'il se prolonge au-delà de l'exercice budgétaire, même lorsque le redéploiement des ressources a été effectué conformément à la règle 104.3 du Règlement financier et des règles de gestion financière, compromet la discipline budgétaire et relève de la compétence de l'Assemblée, sur avis du Comité après un examen approfondi des hypothèses et de la charge de travail.

89. Le Comité a également pris note de l'audit de performance sur le personnel temporaire réalisé par le Commissaire aux comptes, qui a recommandé, entre autres, que la Cour soumette à l'Assemblée et au Comité un plan visant à mettre fin aux contrats de travail temporaire non approuvés, à s'abstenir de créer ou de maintenir des contrats de travail temporaire non approuvés et à utiliser plutôt des engagements de courte durée, ainsi qu'à mettre en œuvre la réforme de la politique relative aux contrats de travail temporaire.

RECOMMANDATION

90. Le Comité a recommandé à la Cour de cesser de recourir à du personnel temporaire non approuvé et d'utiliser l'option de l'« engagement de courte durée », conformément à la recommandation du Commissaire aux comptes, et a demandé à la Cour de rendre compte des progrès accomplis à sa quarante-quatrième session, en mai 2024.

Analyse du Programme des volontaires des Nations Unies

91. Le Comité a noté que la Cour évaluait actuellement la possibilité d'intégrer le Programme des volontaires des Nations Unies au sein des ressources humaines et la nécessité de modifier le Statut et le Règlement du personnel et, plus généralement, le cadre juridique de la Cour. La Cour a informé le Comité qu'une proposition formelle serait soumise lors de la quarante-deuxième session.

Élaboration et mise en œuvre des directives relatives à l'introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national

92. La catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national a été introduite dans le Statut et le Règlement du personnel de la Cour, qui ont été révisés et sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Lors de la reprise de sa trente-huitième session, le Comité a recommandé à la Cour d'élaborer des lignes directrices relatives à l'introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et de leur tenir informé des directives élaborées et de leur mise en œuvre lors de sa quarante-et-unième session, au printemps 2023.

93. La Cour élabore actuellement des directives portant notamment sur le caractère temporaire de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, sur les conditions d'emploi et sur le processus de recrutement. La Cour a besoin de plus de temps pour continuer à travailler sur les directives tout au long de l'année 2023, et probablement au-delà, afin d'être prête en temps utile.

RECOMMANDATION

94. Le Comité a relevé que la Cour avait déjà mis en place la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national avant d'avoir achevé l'élaboration des directives requises et avant que l'Assemblée n'ait approuvé cette catégorie. Le Comité a donc recommandé à la Cour de finaliser les directives et de les soumettre au Comité pour sa quarante-deuxième session, en septembre 2023.

Analyse comparative des coûts relatifs au poste d'assistant paramédical de terrain

95. Le Comité a été informé de l'analyse comparative entre un poste basé au siège de la Cour et les services de consultants locaux pour chaque bureau de pays. En outre, le Comité a été informé des fonctions et des responsabilités de l'assistant paramédical de terrain.

RECOMMANDATION

96. Le Comité a noté que, bien que la question de la confidentialité des fonctions de l'assistant paramédical de terrain et certaines considérations connexes aient été présentées, il convenait de procéder à une analyse plus approfondie du rapport coût-efficacité, de la durabilité et des éventuels services externalisés. À cet égard, il a demandé à la Cour de lui fournir ces informations à sa quarante-deuxième session, en septembre 2023.

Poste de coordonnateur des affaires extérieures

97. Le Comité a pris note du rapport relatif à la mise à jour du statut actuel du poste de coordonnateur des affaires extérieures et s'est félicité des mesures prises pour résoudre ce problème.

RECOMMANDATION

98. Le Comité a recommandé à la Cour de veiller à ce que tous les postes sur le terrain soient pourvus pour travailler dans les bureaux de pays.

G. Questions d'audit*Plan d'action sur la mise en œuvre des recommandations relatives au personnel temporaire*

99. Le Comité a examiné le « Plan d'action concernant les recommandations issues de l'audit externe de performance du personnel temporaire ».

100. Le Comité a rappelé qu'un audit de performance a été réalisé par le Commissaire aux comptes du Bureau d'audit et d'inspection de la République de Corée et que le rapport final a été publié en juillet 2022. L'objectif de l'audit était d'évaluer l'efficacité, l'efficience et l'économie des processus administratifs relatifs au recours au personnel temporaire dans tous les organes de la Cour. À l'issue de l'audit, le Commissaire aux comptes a formulé neuf recommandations (voir l'annexe VI). Toutes les recommandations ont été acceptées par la Cour et, à la demande du Comité, la Cour a fixé le délai et déterminé l'entité responsable de leur mise en œuvre.

101. Le Comité a noté avec satisfaction que les recommandations 5 et 7 avaient été mises en œuvre et que la recommandation 3 serait mise en œuvre en juillet 2023 dans le cadre du projet de budget-programme pour 2024 par l'ajout d'une ligne budgétaire distincte pour les prestataires de service individuels. Le Comité a également noté que la date limite pour la mise en œuvre des recommandations 8 et 9 b a été fixée à mars 2024, la recommandation 9 a ayant déjà été mise en œuvre.

102. La date limite pour la mise en œuvre des recommandations 1 et 2 a été fixée à juillet 2024. Le Comité a rappelé que la présentation du rapport du Commissaire aux comptes avait eu lieu en juillet 2022 et a noté que le délai de deux ans pour la mise en œuvre des recommandations 1 et 2 visait à réaliser une analyse approfondie des postes vacants à long terme au titre du personnel temporaire. En outre, le Comité a noté avec préoccupation l'absence de délais pour la mise en œuvre des recommandations 4 et 6 concernant l'examen des catégories B et C de personnel temporaire existantes, la mise en œuvre des politiques en matière de personnel temporaire et la promulgation de l'Instruction administrative.

RECOMMANDATION

103. Le Comité a recommandé à la Cour de tout mettre en œuvre pour raccourcir le délai de mise en œuvre des recommandations 1 et 2 relatives au personnel temporaire et, dans le même temps, d'utiliser les résultats de l'analyse approfondie du recours au personnel temporaire pour mettre en œuvre les recommandations 4 et 6. Le Comité attend avec intérêt de recevoir un rapport sur toutes les recommandations d'ici à sa quarante-quatrième session, en mai 2024.

H. Questions relatives aux technologies de l'information

Audit des performances potentielles de la « Stratégie quinquennale relative aux technologies et à la gestion de l'information »

104. Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie quinquennale de la Cour relative aux technologies et à la gestion de l'information, le Comité a suggéré à plusieurs reprises¹⁸ de faire appel à des auditeurs internes ou externes pour réaliser un audit du projet. À ce jour, trois rapports d'audit interne ont été établis. Deux de ces audits ont porté sur les aspects liés à la conformité des projets informatiques mis en œuvre dans le cadre de la Stratégie quinquennale et ont rassuré les États Parties en leur indiquant que la conduite formelle du projet avait été satisfaisante.

105. Le rapport d'audit interne le plus récent sur la Plateforme de gestion des tâches judiciaires s'est concentré sur l'engagement des utilisateurs au cours de la mise en œuvre de la Stratégie quinquennale. Les conclusions de l'audit ont démontré que l'engagement des utilisateurs était systématiquement planifié mais pas toujours idéalement mis en œuvre. Cela s'explique en partie par la pandémie de COVID-19 survenue au cours de la phase de mise en œuvre active de la stratégie. L'auditeur interne a formulé des recommandations très pertinentes sur la manière d'améliorer l'engagement des utilisateurs afin que ceux qui sont *in fine* chargés de fournir la valeur de ces développements et applications informatiques soient aux commandes lors de la phase de développement des applications informatiques. Le Comité a noté que, dans la mesure où la Plateforme de gestion des tâches judiciaires n'est pas encore totalement opérationnelle et où des améliorations continues sont nécessaires, ces recommandations sont tout à fait opportunes et pertinentes.

106. Lors de sa trente-cinquième session¹⁹, le Comité a également demandé qu'un audit de performance de la Stratégie quinquennale soit mené, dans le cadre duquel les objectifs initiaux de la stratégie seraient mis à l'épreuve et comparés aux résultats réels. Étant donné que la mise en œuvre de la stratégie a été prolongée et qu'à l'heure actuelle, tous les éléments de la stratégie ne sont pas encore pleinement opérationnels, il est peut-être trop tôt pour procéder à un tel audit. Il serait préférable de planifier le lancement de cet audit en coopération avec le Greffe et l'Auditeur externe à l'avenir.

RECOMMANDATION

107. Le Comité a recommandé que le Commissaire aux comptes procède à un audit de performance de la mise en œuvre de la Stratégie quinquennale relative aux technologies et à la gestion de l'information une fois que la majorité des projets, y compris la Plateforme sur la gestion des tâches judiciaires, auront été finalisés et que les fonctionnalités prévues de ces projets ou applications seront opérationnelles, mais au plus tard en mai 2025.

I. Recommandations du Rapport d'experts indépendants

108. Le Comité a eu des discussions approfondies avec la Cour sur l'état de la mise en œuvre des recommandations :

Stratégie relative à la formation et au perfectionnement (R99)

109. Le Comité a pris note du « Rapport de la Cour sur sa stratégie de formation et de perfectionnement eu égard à la recommandation de l'Examen par des experts indépendants (R99) » concernant le renforcement de la fonction de formation et de développement de la Cour et sa centralisation au sein du Greffe.

110. Cette recommandation est en cours de mise en œuvre.

¹⁸ *Documents officiels ... dix-septième session 2018* (ICC-ASP/17/20), vol. II, partie B.2, par. 101 ; *Documents officiels ... dix-neuvième session 2020* (ICC-ASP/19/20), vol. II, partie B.2, par. 79 et 80.

¹⁹ *Ibid.*

Formation et développement professionnel (R65 et R86)

111. Le Comité a pris note du « Rapport de la Cour sur la formation et le perfectionnement eu égard aux recommandations (R65 et R86) de l'Examen par des experts indépendants ». S'agissant de la recommandation R65, une formation d'intégration dans l'ensemble de la Cour a été incluse dans le plan de formation existant ; quant à la recommandation R86, les possibilités de développement professionnel et personnel qu'offre l'institution au personnel à La Haye (par le biais de la plateforme de gestion de l'apprentissage MyLearning) sont également mises à la disposition du personnel dans les bureaux de pays.

112. Les deux recommandations peuvent donc être considérées comme étant mises en œuvre.

Analyse des arrêts maladie et enquête sur la motivation du personnel (R18 et R19)

113. Le Comité a pris note du « Rapport de la Cour sur l'analyse des congés de maladie et l'enquête sur l'engagement du personnel eu égard aux recommandations de l'Examen par des experts indépendants (R18 et R19) ». Un tableau de bord des arrêts maladie fournissant des données comparables a été élaboré.

114. Les principales activités visées par les recommandations ont été mises en œuvre ; le renforcement de la culture et de l'environnement de travail de la Cour reste un processus continu.

Congé pour activités de perfectionnement et congé spécial sans traitement (R69)

115. Le Comité a pris note du « Rapport de la Cour sur le congé pour activités de perfectionnement et le congé spécial sans traitement eu égard à la recommandation de l'Examen par des experts indépendants (R69) ». Le portail intranet de la Cour, « HR Site », accessible à l'ensemble du personnel, contient des informations sur les indemnités et les prestations contractuelles, fournit des réponses aux questions fréquemment posées et des liens vers des documents, y compris ceux relatifs au congé de développement et au congé sans traitement. Les décisions relatives à ce dernier relèvent du Greffier ou du Procureur.

116. La recommandation est considérée comme étant mise en œuvre.

Processus de recrutement, flexibilité des nominations et mobilité du personnel

117. Le Comité a examiné le « Rapport de la Cour sur le processus de recrutement et la flexibilité des nominations et de la mobilité en relation avec les recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93, R94, R95, R100, R101, R102, R103, R298) ». La Cour a réparti les 16 recommandations dans les catégories suivantes : « Processus de recrutement » et « Flexibilité des nominations et mobilité du personnel ».

1. Processus de recrutement (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93, R100)

118. La Cour a chargé un cabinet de conseil externe d'examiner les processus de recrutement actuels et de formuler des recommandations visant à améliorer les résultats en matière de diversité, à accroître l'efficacité et à promouvoir la motivation du personnel. Les recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants et dans l'Examen du recrutement portent sur des domaines similaires et ont été réparties en trois catégories : Leadership et stratégie, Optimisation des processus et des outils et Planification des effectifs. Selon le consultant, c'est sur les priorités de la Cour en matière de recrutement que la mise en œuvre des recommandations aura le plus d'incidence.

119. La Cour prévoit de finaliser la mise en œuvre des compétences en matière de leadership dans les processus de recrutement (R16) en organisant une formation obligatoire pour les responsables du recrutement et les membres des jurys en 2023.

120. La Cour poursuit ses efforts en vue d'assurer également l'équilibre entre les hommes et les femmes (R88) aux postes de direction. Des consultations sur une nouvelle Instruction administrative relative au système de sélection du personnel sont en cours.

121. Conformément aux recommandations R85 et R92, les travaux ont commencé sur le regroupement des catégories d'emplois, permettant une plus grande flexibilité des affectations au sein d'une même catégorie et autorisant le recrutement pour des listes génériques et des mutations transverses.

122. La connaissance des langues officielles de la Cour, ainsi que des langues et cultures locales (R83, R110) est abordée, notamment par la mise en place de panels de sélection appropriés.

123. La Cour se penche sur la question de la coordination entre les ressources humaines du Bureau du Procureur et la Section des ressources humaines du Greffe (R89) afin de renforcer les synergies, et reconnaît également la nécessité de disposer de ressources en personnel supplémentaires.

2. Flexibilité des nominations et mobilité du personnel (R94, R95, R101, R102, R103 et R298)

124. S'agissant des recommandations R94 et R95, différents modèles en matière de ressources humaines sont déjà en place (à savoir pour les engagements de courte durée, les consultants et les prestataires individuels). La catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national a été établie, mais il convient encore d'élaborer des directives claires.

125. Le règlement financier et les règles de gestion financière ont déjà été adoptés par l'Assemblée pour permettre la mobilité entre les différents organes (R101).

126. La Cour dispose d'une règle permettant au personnel de prendre un congé spécial sans traitement pour occuper un emploi temporaire dans d'autres institutions judiciaires internationales. La limitation des ressources a cependant conduit à une approche plus restrictive de ces dispositifs. En 2019, la Cour a signé l'Accord inter-organisations concernant le transfert, le détachement ou la mise à disposition de personnel entre les organisations appliquant le Régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies, ce qui permet une plus grande mobilité entre les organisations appliquant le régime commun (R102 et R103). Le recours aux détachements de personnel a commencé en 2022 et les directives relatives au personnel mis à disposition à titre gracieux sont en cours d'élaboration (R103).

127. Une plus grande présence sur le terrain, par exemple grâce à un déploiement à long terme sur le terrain et au recours à des contrats flexibles quant aux lieux d'affectation, fait l'objet de discussions avec les membres du personnel, le Conseil du Syndicat du personnel et d'autres parties prenantes. Les discussions sur les politiques et les processus sont en cours et devraient être finalisées en 2023 (R298).

128. La Cour considère que les recommandations R83, R93, R100 et R101 ont été mises en œuvre, et que les recommandations R16, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R94, R95, R102, R103 et R298 sont en cours de réalisation (comme le montre la matrice).

Durée de service (R105)

129. Le Comité a examiné la « Proposition de la Cour sur la recommandation IER 105 - Système de titularisation » du 16 mars 2023, ainsi que les informations complémentaires concernant les prolongations à titre exceptionnel au-delà de la durée de service maximale, en date du 7 mars 2023. Le Conseil du Syndicat du personnel a fait connaître, le 3 mars 2023, sa position à propos de la politique relative à la durée de service maximale.

130. Dans son rapport, la Cour a récapitulé les défis et les risques financiers, juridiques et administratifs identifiés dans les rapports précédents de la Cour et du Comité.

131. La Cour a proposé d'adopter un système de durée de service maximale de sept ans applicable à tous les postes de classe P-5 et D-1, à chaque nouvelle nomination. Sous certaines conditions, les fonctionnaires de longue date de classe P-5 et D-1 pourraient postuler à d'autres postes P-5 ou D-1 et certains postes de longue date pourraient être prolongés au-delà du mandat de sept ans. S'agissant de la transition, la politique de durée de service maximale s'appliquerait aux postes P-5 et D-1 devenant vacants (par exemple, démission ou départ à la retraite), ainsi qu'aux membres du personnel en poste au moment du renouvellement de leur contrat. Il conviendra d'apporter d'importantes modifications juridiques avant que la nouvelle politique ne soit mise en œuvre.

132. Selon la Cour, les coûts directs annuels moyens nets effectifs de cette proposition s'élèveraient à environ 480 000 euros. Les coûts indirects annuels résultant de l'augmentation des recrutements sont estimés à 440 000 euros.

133. Le Comité a fait référence aux diverses considérations figurant dans les rapports précédents concernant, entre autres, les expériences d'autres organisations internationales, les risques inévitables, les implications financières et de productivité, ainsi que l'incidence sur la représentation géographique. À cet égard, il semble pertinent de se poser la question suivante :

- *L'objectif principal, consistant à introduire des idées nouvelles, une plus grande mobilité et une plus grande diversité, peut-il être atteint ?*

134. Le Comité craint qu'un tel objectif ne soit difficile à atteindre. D'une part, le temps nécessaire à la mise en œuvre de l'ensemble de cette politique (vingt ans si elle ne s'applique pas au personnel déjà titulaire) diluera l'effet que pourraient avoir l'arrivée de nouveaux dirigeants. D'autre part, le fait que la durée de service maximale soit liée non pas aux individus mais aux postes, ce qui permet donc aux fonctionnaires de longue date de postuler à nouveau à des postes P-5 et D-1 après sept ans de service, va à l'encontre de l'idée de changement visant à insuffler des idées neuves.

135. Comme le soulignent plusieurs recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants, la mobilité professionnelle est importante. Mais elle peut être obtenue autrement, en augmentant, par exemple, la mobilité interne au sein de la Cour ou en recourant à l'ensemble des alternatives proposées par le service de mobilité des Nations Unies. Et si l'objectif ultime de la politique relative à la durée de service maximale était de faciliter le changement de la culture du lieu de travail, la question est abordée de manière plus pertinente dans un certain nombre de recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants, telles que les recommandations R94, R95, R101, R102, R103 et R298, ainsi que par d'autres moyens visant à améliorer la politique relative à la durée de service maximale. Les postes concernés représentent à peine 5 pour cent de l'ensemble du personnel de la Cour et l'incidence potentielle ne peut donc être que minime.

RECOMMANDATION

136. Le Comité a recommandé qu'avant de prendre une décision finale sur l'introduction de la politique relative à la durée de service maximale, l'Assemblée examine sérieusement tous les défis et risques financiers, juridiques et administratifs inhérents.

Système de justice interne (R116, R117 et R120)

137. Le Comité a examiné le « Rapport de la Cour sur le système de justice interne » et du « Document de travail sur les options relatives aux recommandations R116, R117 et R120 figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants », ainsi que des « Soumissions sur les procédures internes de règlement des litiges » du Conseil du Syndicat du personnel.

138. Le Groupe d'experts indépendants a recommandé la dissolution de la Commission de recours et du Conseil consultatif de discipline, qui seraient remplacés par un juge de première instance, et le recours au Tribunal d'appel des Nations Unies plutôt qu'au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail. Il peut être nécessaire de créer un panel de juges indépendants afin de disposer d'un mécanisme d'appel pour les fonctionnaires élus dans la mesure où la compétence du Tribunal d'appel des Nations se limite aux membres du personnel.

139. Les procédures actuelles de gestion des litiges à la Cour (Commission de recours, Conseil consultatif de discipline, rôles du Mécanisme de contrôle indépendant, du Greffier et du Procureur, médiation *ad hoc*) semblent bien fonctionner. L'approbation de la mise en place d'un médiateur externe a constitué une amélioration supplémentaire du système interne.

140. La Commission de recours et le Conseil consultatif de discipline actuellement en place étant composés de membres du personnel agissant à titre bénévole tout en s'acquittant de leurs tâches normales, le recours au Tribunal d'appel des Nations Unies nécessiterait la professionnalisation du système de justice interne. Il faudrait modifier en profondeur le cadre juridique administratif de la Cour et engager un juge de première instance. L'absence de compétence pour les fonctionnaires élus du Tribunal d'appel des Nations Unies pourrait en outre nécessiter la création d'un panel *ad hoc* de trois juges. Les coûts liés au Tribunal d'appel des Nations Unies et au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail sont comparables ; le

recours au Tribunal d'appel des Nations Unies nécessiterait toutefois de profonds changements dans le système interne, qui auraient des répercussions sur le plan budgétaire.

RECOMMANDATIONS

141. **Compte tenu des expériences actuelles, des défis administratifs et des coûts liés à un changement fondamental du système de justice interne, le Comité a recommandé de maintenir le système informel actuel avec la possibilité de recourir au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail.**

142. **Toutefois, en cas d'évaluation positive, le Comité recommanderait à la Cour d'évaluer concrètement les défis et les coûts liés à l'engagement d'un juge de première instance et à la mise en place d'un comité de recours *ad hoc* pour les fonctionnaires élus.**

143. **En cas d'évaluation négative, la Cour pourrait alors étudier la nécessité éventuelle d'améliorer le fonctionnement du système interne avec la Commission de recours et le Conseil consultatif de discipline.**

IV. Autres questions d'ordre organisationnel

A. Participation et services pour la quarante-et-unième session

144. Les membres suivants ont assisté à la quarante-et-unième session du Comité :

1. Mme Sanyu Awori (Kenya) ;
2. Mme Jasleen Chaona Chiremba (Malawi) ;
3. M. Werner Druml (Autriche) ;
4. M. Fawzi A. Gharaibeh (Jordanie) ;
5. Mme Yukiko Harimoto (Japon) ;
6. M. Urmet Lee (Estonie) ;
7. M. Daniel McDonnell (Royaume-Uni) ;
8. Mme Mónica Sánchez Izquierdo (Équateur) ;
9. Mme Elena Sopková (Slovaquie) ;
10. M. Klaus Stein (Allemagne) ;
11. M. Pascual Tomás Hernández (Espagne) ; et
12. Mme Ana Patricia Villalobos Arrieta (Costa Rica).

145. Le Secrétaire exécutif du Comité du budget et des finances, M. Fakhri Dajani, a fait fonction de Secrétaire du Comité et son équipe a apporté son concours en fournissant au Comité l'appui fonctionnel et logistique nécessaire.

B. Participation d'observateurs

146. Des représentants de la Présidence, du Bureau du Procureur, du Greffe, du Conseil du syndicat du personnel et de la Coalition pour la Cour pénale internationale se sont adressés au Comité et ont participé à la session. Le Comité tient à remercier les observateurs pour leur contribution aux discussions.

Annexe I : Ordre du jour

A sa première séance, le Comité a adopté l'ordre du jour suivant²⁰ pour la quarante-et-unième session :

- 1. Ouverture de la session**
 - (a) Adoption de l'ordre du jour et organisation des travaux
 - (b) Participation d'observateurs
 - (c) Allocution de bienvenue du Président de la Cour
- 2. Atelier**
 - (a) Posture proposée pour la main-d'œuvre
 - (b) Améliorer la prévisibilité budgétaire – options possibles pour un système de prévisions financières
 - (c) Relation entre le budget ordinaire et les activités extrabudgétaires
 - (d) Amélioration de la présentation des propositions budgétaires
- 3. Questions financières et budgétaires**
 - (a) État des contributions
 - (b) États ayant des arriérés
 - (c) Exécution du programme du budget 2022 et du premier trimestre 2023
 - (d) Performance du système d'aide judiciaire de la Cour en 2022
 - (e) Réforme de l'aide judiciaire
 - (f) Mise à jour sur le Fonds fiduciaire du Bureau du Procureur et les personnes détachées
 - (g) Perspectives PPB 2024
- 4. Questions relatives aux ressources humaines**
 - (a) Rapport annuel sur la gestion des ressources humaines
 - (b) Répartition géographique et équilibre entre les sexes
 - (c) Recours à du personnel temporaire (autre que pour les réunions) non approuvé
 - (d) Analyse du Programme des Volontaires des Nations Unies
 - (e) Directives concernant l'introduction de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et leur mise en œuvre
 - (f) Suivi des positions du projet de budget-programme pour 2023 :
 1. Poste d'assistant paramédical de terrain - analyse comparative des coûts
 2. Poste de coordonnateur des affaires extérieures
- 5. Questions d'audit**
 - (a) Plan d'action sur la mise en œuvre des recommandations relatives au personnel temporaire
- 6. Question d'informatique**
 - (a) Affectation éventuelle d'audit de gestion sur la « Stratégie quinquennale de TI/GI »
 - (b) Rapport d'audit interne sur la plateforme de flux de travail judiciaire *JWP*
- 7. Recommandations de l'IER**
 - (a) R18 et R19 – Analyse des congés de maladie et sondage sur l'engagement du personnel
 - (b) R65 et R86 – Apprentissage et perfectionnement
 - (c) R69 – Congé de perfectionnement et congé spécial non payé
 - (d) R99 – Stratégie d'apprentissage et de perfectionnement
 - (e) R105 – Durée du mandat
 - (f) R116, 117, 120 – Système de justice interne
 - (g) Processus de recrutement, nomination flexible et mobilité
- 8. Questions diverses**

²⁰ CBF/41/1.

Annexe II : État des contributions au 31 mars 2023²¹

Contributions non acquittées ¹									
	État partie	Fonds de roulement	Fonds Général				Autres Fonds ²	Grand Total/ Total des fonds	Période ouverte
			Exercices précédents		Exercice 2023				
			Prêt État hôte	Budget hors prêt État hôte	Prêt État hôte	Budget hors prêt État hôte			
1	Afghanistan	-	1,412	29,594	706	16,965	-	48,677	2021-2023
2	Afrique du Sud	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Albanie	-	-	-	-	25,956	-	25,956	2023
4	Allemagne	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Andorre	-	-	-	-	16,286	-	16,286	2023
6	Antigua and Barbuda	-	930	38,398	186	6,447	-	45,961	2015-2023
7	Argentine	-	-	3,538,314	-	2,336,918	-	5,875,232	2021-2023
8	Australie	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Autriche	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Bangladesh	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Barbade	-	-	-	-	25,956	-	25,956	2023
12	Belgique	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Belize	-	429	8,091	143	3,223	-	11,886	2020-2023
14	Bénin	-	-	-	430	16,286	-	16,716	2023
15	Bolivie (Plurinational State of)	-	-	55,062	-	61,752	-	116,814	2022-2023
16	Bosnie et Herzégovine	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Botswana	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Brésil	-	416,882	5,903,187	416,882	6,542,521	-	13,279,472	2021-2023
19	Bulgarie	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Burkina Faso	-	-	-	-	7,508	-	7,508	2023
21	Cabo Verde	-	143	2,874	143	3,223	-	6,383	2022-2023
22	Cambodge	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Canada	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Chili	-	-	-	-	1,364,997	-	1,364,997	2023
25	Chypre	-	-	-	-	117,058	-	117,058	2023
26	Colombie	-	-	-	-	-	-	-	-
27	Comores	8	943	32,277	143	3,223	46	36,640	2007-2023
28	Congo	335	4,656	138,238	706	16,286	73	160,294	2012-2023
29	Costa Rica	-	-	-	-	-	-	-	-
30	Côte d'Ivoire	-	-	-	-	-	-	-	-
31	Croatie	-	-	-	-	-	-	-	-
32	Danemark	-	-	-	-	1,795,467	-	1,795,467	2023
33	Djibouti	-	-	-	143	3,223	-	3,366	2023
34	Dominique	-	286	5,478	143	3,223	-	9,130	2021-2023
35	El Salvador	-	-	-	-	42,243	5,084	47,327	2023
36	Équateur	-	-	11,759	-	250,233	-	261,992	2022-2023
37	Espagne	-	-	-	-	-	-	-	-
38	Estonie	-	-	-	-	-	-	-	-
39	État de Palestine	-	-	-	706	35,796	-	36,502	2023
40	Fidji	-	-	-	430	13,063	-	13,493	2023
41	Finlande	-	-	-	-	-	-	-	-
42	France	-	-	-	-	-	-	-	-
43	Gabon	-	5,379	117,365	1,793	42,243	-	166,780	2020-2023
44	Gambie	-	143	2,874	143	3,223	-	6,383	2022-2023
45	Géorgie	-	-	-	-	-	-	-	-
46	Ghana	-	-	691	1,986	78,039	-	80,716	2022-2023
47	Grèce	-	-	-	-	-	-	-	-
48	Grenada	-	-	-	143	3,223	-	3,366	2023
49	Guatemala	-	-	9,320	3,836	133,175	-	146,331	2022-2023
50	Guinée	134	943	56,681	143	9,670	84	67,655	2011-2023
51	Guyana	-	-	-	143	13,063	-	13,206	2023
52	Honduras	-	-	20,235	1,136	29,180	-	50,551	2022-2023
53	Hongrie	-	-	-	-	-	-	-	-
54	Iles Marshall	-	-	-	-	-	-	-	-
55	Iles Cook	-	-	-	-	-	-	-	-
56	Islande	-	-	-	-	-	-	-	-
57	Irlande	-	-	-	-	-	-	-	-
58	Italie	-	-	-	-	-	-	-	-
59	Japon	-	-	-	-	17,890,505	-	17,890,505	2023
60	Jordanie	-	-	-	-	71,422	-	71,422	2023
61	Kenya	-	-	-	1,850	97,548	-	99,398	2023
62	Kiribati	-	-	2,874	-	3,223	770	6,867	2022-2023
63	Lesotho	-	-	-	143	3,223	-	3,366	2023
64	Lettonie	-	-	-	-	-	-	-	-
65	Libéria	-	834	15,690	143	3,223	-	19,890	2016-2023
66	Liechtenstein	-	-	-	-	-	-	-	-
67	Lituanie	-	-	-	-	-	-	-	-
68	Luxembourg	-	-	-	-	-	-	-	-
69	Macédoine du Nord	-	-	-	1,136	22,733	-	23,869	2023

²¹ As per the Monthly financial situation report prepared by the Court.

Contributions non acquittées¹

	État partie	Fonds de roulement	Fonds Général				Autres Fonds ²	Grand Total/ Total des fonds	Période ouverte
			Exercices précédents		Exercice 2023				
			Prêt État hôte	Budget hors prêt État hôte	Prêt État hôte	Budget hors prêt État hôte			
70	Madagascar	-	430	11,648	430	13,063	-	25,571	2022-2023
71	Malawi	-	-	-	287	6,447	-	6,734	2023
72	Maldives	-	-	-	-	-	-	-	-
73	Mali	-	574	14,522	574	16,286	-	31,956	2022-2023
74	Malte	-	-	-	-	61,752	-	61,752	2023
75	Maurice	-	-	-	-	-	-	-	-
76	Mexique	-	-	-	-	3,968,434	-	3,968,434	2023
77	Mongolie	-	-	-	-	-	-	-	-
78	Monténégro	-	-	-	-	13,063	-	13,063	2023
79	Namibie	-	-	49,889	-	29,180	-	79,069	2021-2023
80	Nauru	-	-	-	143	3,223	-	3,366	2023
81	Norvège	-	-	-	-	-	-	-	-
82	Niger	-	-	-	231	9,670	-	9,901	2023
83	Nigeria	-	-	-	-	114,731	-	114,731	2023
84	Nouvelle Zélande	-	-	-	-	-	-	-	-
85	Ouganda	-	-	4,361	850	16,965	-	22,176	2022-2023
86	Panama	-	-	108,658	749	292,475	-	401,882	2022-2023
87	Paraguay	-	-	2,109	1,423	84,485	-	88,017	2022-2023
88	Pays-Bas	-	-	-	-	-	-	-	-
89	Pérou	-	-	-	-	54,911	-	54,911	2023
90	Pologne	-	-	-	-	-	-	-	-
91	Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-
92	République centrafricaine	8	915	18,662	143	3,223	-	22,951	2015-2023
93	République de Corée	-	-	-	-	1,147,617	-	1,147,617	2023
94	République démocratique du Congo	-	64	29,594	32	16,965	-	46,655	2021-2023
95	République de Moldova	-	-	-	-	16,286	-	16,286	2023
96	République dominicaine	-	-	229	6,392	217,830	-	224,451	2022-2023
97	République-Unie de Tanzanie	-	-	-	893	16,965	-	17,858	2023
98	Roumanie	-	-	-	-	-	-	-	-
99	Royaume Uni	-	-	-	-	14,219,317	-	14,219,317	2023
100	Saint-Kitts-et-Nevis	-	-	-	-	-	-	-	-
101	Saint-Vincent-et-les Grenadines	-	-	-	143	3,223	-	3,366	2023
102	Sainte-Lucie	-	-	-	-	-	-	-	-
103	Saint-Marin	-	-	-	-	-	-	-	-
104	Samoa	-	-	-	-	3,205	-	3,205	2023
105	Sénégal	-	850	15,583	850	16,965	-	34,248	2021-2023
106	Serbie	-	-	-	-	-	-	-	-
107	Seychelles	-	143	5,748	143	6,447	-	12,481	2022-2023
108	Sierra Leone	-	-	-	-	-	-	-	-
109	Slovaquie	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Slovénie	-	-	-	-	-	-	-	-
111	Suède	-	-	-	-	-	-	-	-
112	Suisse	-	-	-	-	185,629	-	185,629	2023
113	Suriname	-	-	-	441	9,670	-	10,111	2023
114	Tadjikistan	-	-	-	-	-	-	-	-
115	Tchad	-	308	19,183	154	9,670	-	29,315	2021-2023
116	Tchéquie	-	-	-	-	-	-	-	-
117	Timor-Leste	-	-	-	-	3,222	-	3,222	2023
118	Trinité-et-Tobago	-	-	-	-	-	-	-	-
119	Tunisie	-	-	-	-	-	-	-	-
120	Uruguay	-	-	-	-	299,092	-	299,092	2023
121	Vanuatu	-	143	2,874	143	3,223	-	6,383	2022-2023
122	Venezuela (République bolivarienne du)	-	587,379	12,825,912	89,087	568,834	-	14,071,212	2014-2023
123	Zambie	-	4,250	86,012	850	16,965	-	108,077	2017-2023
	Total	485	1,028,036	23,183,986	537,314	52,560,579	6,057	77,316,457	

Notes:

Tous les montants sont libellés en euros.

1) Le montant des contributions non acquittées à la fin du mois ne représente pas nécessairement le montant total des contributions mises en recouvrement pour l'année en cours ou les années antérieures, car des versements partiels peuvent avoir été effectués par des États parties. Des informations détaillées sont disponibles à l'adresse <https://iccxtranet.sharepoint.com/sites/AssessedContributions>

2) Y compris les encours de contributions mises en recouvrement au i) Fonds en cas d'imprévu et ii) locaux permanents par nouveaux États Parties qui ont adhéré après 2015.

Annexe III : Répartition géographique

(1) Représentation des États parties au 31 mars 2023

	2016		2023		Changement			
	Nombre		Nombre		Nombre		%	
	États	Personnel	États	Personnel	États	Personnel	États	Personnel
Surreprésentés	19	163	21	202	2	39	10.5	23.9
En équilibre	16	38	19	101	3	63	18.8	165.8
Sous-représentés	29	90	29	76	0	-14	0	-15.6
Non représentés	60	0	54	0	-6	0	-10.0	0
Non ratifiés	21	40	26	60	5	20	23.8	50.0

Rouge: tendance négative.

(2) Représentation par poste établi d'administrateurs et par groupe régional au 31 mars 2023²²

	2016		2023		Changement	
	No. Personnel	%	No. Personnel	%	No. Personnel	%
États d'Afrique	56	16.9	71	16.2	15	26.8
États d'Asie et du Pacifique	23	6.9	35	8.0	12	52.2
Europe de l'Est	28	8.5	51	11.6	23	82.1
« GRULAC »	26	7.9	33	7.5	7	26.9
« WEOG »	198	59.8	249	56.7	51	25.8
Total nombre de personnel	331	100	439	100	108	32.6

(3) Représentation du personnel professionnel de niveau supérieur par groupe régional au 31 mars 2023

	États d'Afrique		États d'Asie et du Pacifique		Europe de l'Est		GRULAC		WEOG		Total Par Grade
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
D-1	0	0	1	14.3	0	0	1	14.3	5	71.4	7
P-5	7	18.4	1	2.6	3	7.9	1	2.6	26	68.4	38
P-4	11	16.2	6	8.8	6	8.8	4	5.9	41	60.3	68
Total	18	15.9	8	7.1	9	8.0	6	5.3	72	63.7	113

²² GRULAC: Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes; WEOG: Groupe des États d'Europe occidentale et autres États.

Annexe IV : Équilibre entre les genres

(1) Distribution de tous les niveaux professionnels par grand programme au 31 mars 2023*

	2016					2023					Différence		Change	
	F	M	Total	F	M	F	M	Total	F	M	F	M	F	M
	No.	No.	No.	%	%	No.	No.	No.	%	%	No.	No.	%	%
Branche judiciaire	16	17	33	9.2	8.8	24	14	38	9.9	5.9	8	-3	50.0	-17.6
Bureau du Procureur	63	81	144	36.4	41.7	99	109	208	40.7	46.4	36	28	57.1	34.6
Greffe	89	89	178	51.4	45.9	108	104	212	44.4	44.3	19	15	21.3	16.9
Autres programmes	5	7	12	3.0	3.6	12	8	20	5.0	3.4	7	1	140.0	14.3
Grand total	173	194	367	100.0	100.0	243	235	478	100.0	100.0	70	41	40.5	21.1

* à l'exclusion des membres élus de la Cour.

Rouge: tendance négative.

(2) Distribution du personnel professionnel de niveau supérieur au 31 mars 2023*

	2016 ²³					2023					Différence		Change (%)	
	F	M	Total	F	M	F	M	Total	F	M	F	M	F	M
	No.	No.	No.	%	%	No.	No.	No.	%	%	No.	No.	%	%
D-1	1	10	11	0.6	5.2	1	6	7	0.5	2.6	0	-4	0	-40.0
P-5	13	20	33	7.5	10.3	12	26	38	4.9	11.2	-1	6	-7.7	30.0
P-4	24	47	71	13.9	24.2	29	47	76	12.0	20.3	5	0	20.8	0
Autres niveaux	135	117	252	78.0	60.3	200	153	353	82.6	65.9	65	36	48.1	30.8
Total	173	194	367	100.0	100.0	242	232	474	100.0	100.0	69	38	39.9	19.6

* à l'exclusion des membres élus de la Cour.

Rouge: tendance négative.

²³ Information au 31 juillet 2016.

Annexe V : Exécution du Fonds du Bureau du Procureur au 31 décembre 2022 (en euros) *

Fonds	Donateurs	Soldes reportés	Revenu	Dépenses	Remboursements aux donateurs	Immobilisations	Solde reporté
Amélioration technologique et capacité spécialisée	Australie	-	675,000	68,014	-	-	606,986
	Autriche	-	200,000	20,152	-	-	179,848
	Belgique	-	500,000	50,381	-	-	449,619
	Bulgarie	-	50,000	5,038	-	-	44,962
	Chypre	-	60,000	6,046	-	-	53,954
	Tchéquie	-	20,195	2,035	-	-	18,160
	Danemark (Fonds affectés)	-	94,124	-	-	-	94,124
	Finlande (Fonds affectés)	-	300,000	-	-	-	300,000
	France	-	500,000	50,381	-	-	449,619
	Allemagne	-	1,000,000	100,761	-	-	899,239
	Grèce	-	70,000	7,053	-	-	62,947
	Islande	-	100,000	10,076	-	-	89,924
	Irlande	-	1,000,000	100,761	-	-	899,239
	Lettonie	-	100,000	10,076	-	-	89,924
	Lituanie	-	100,000	10,076	-	-	89,924
	Malta	-	25,000	2,519	-	-	22,481
	Nouvelle Zélande	-	427,070	43,032	-	-	384,038
	Roumanie	-	100,000	10,076	-	-	89,924
	Slovénie	-	50,000	5,038	-	-	44,962
	Suède	-	184,156	18,556	-	-	165,600
	Microsoft (Contribution en nature)	-	428,299	26,768	-	401,531	401,531
	Intérêts créditeurs	-	1,002	-	-	-	1,002
Sous-total		-	5,984,846	546,839	-	401,531	5,438,007

* Les dépenses pour 2022 sont basées sur des chiffres préliminaires non audités qui sont sujets à changement.

Annexe VI : Plans de coûts des domaines prioritaires du Fonds du Bureau du Procureur

	Domaine prioritaire 1 : Technologie de pointe	Domaine prioritaire 2 : Soutien psychosocial	Domaine prioritaire 3 : CSS ²⁴ et CCAE ²⁵	Coûts d'appui au projet	Total du fonds d'affectation spéciale
Pourcentage d'attribution	55,0%	14,0%	24,5%	6,5%	100%
Fonds alloués	€10 608	€2 707	€4 731	€1 255	€19 301
Personnel	€4 319	€1 904	€2 472	€1 255	€9 949
Services consultatifs et contractuels	€1 281	€0	€541	€0	€1 822
Formation	€332	€461	€557	€0	€1 350
Voyages	€0	€200	€800	€0	€1 000
Frais généraux d'exploitation	€200	€0	€0	€0	€200
Équipement	€4 476	€37	€0	€0	€4 513
Encore à allouer encore	€0	€105	€362	€0	€467

²⁴ capacité spécialisée relative aux crimes sexuels et sexistes.

²⁵ Crimes contre ou affectant les enfants.

Annexe VII : Recommandations figurant dans le plan d'action du Commissaire aux comptes

	Recommandations	Date limite
1	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de réaliser une étude visant à améliorer la pertinence et la transparence du budget au titre du personnel temporaire, qui comprendrait un examen de la nécessité des postes vacants à long terme au titre du personnel temporaire, sans limiter la capacité de la Cour à répondre à des besoins fluctuants en matière de personnel.	juillet 2024
2	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de déterminer s'il est nécessaire d'appliquer des taux de vacance standard aux postes de personnel temporaire qui ont été prolongés au-delà de l'année civile, comme l'a recommandé le Comité du budget et des finances en 2014, afin de veiller à ce que le niveau de financement du personnel temporaire corresponde exactement aux besoins en personnel.	
3	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de créer une ligne budgétaire distincte pour les prestataires de service.	juillet 2023
4	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour : a) d'établir un plan visant à inclure les postes de personnel temporaire de catégorie « B » et « C » existants dans le projet de budget-programme ou à les supprimer après avoir examiné leurs besoins opérationnels et de soumettre le plan au Comité du budget et des finances et à l'Assemblée des États Parties pour approbation, tout en fournissant au Comité du budget et des finances et à l'Assemblée des États Parties des rapports annuels sur l'état d'avancement des travaux ; et b) de s'abstenir à l'avenir de créer ou de maintenir des postes « non approuvés » au titre du personnel temporaire (postes de catégorie « B » et « C ») et d'utiliser plutôt les engagements de courte durée pour répondre aux besoins en personnel d'une durée inférieure à une année civile inattendus ou imprévus au moment où le budget est proposé.	à déterminer
6	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de mettre en œuvre la réforme de la politique en matière de personnel temporaire proposée en 2015 et 2017 et de promulguer une Instruction administrative sur la durée et la prolongation des engagements de durée déterminée financés au titre du personnel temporaire.	
5	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour de procéder à un examen global des postes de personnel temporaire existants afin de déterminer les postes qui doivent être transformés en postes permanents, lesquels devraient remplacer progressivement les postes permanents qui ne sont plus nécessaires et qui devraient être supprimés.	s/o (mise en œuvre)
7	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour : a) de communiquer chaque année au Comité du budget et des finances la liste des postes vacants couverts par des engagements de courte durée, afin de s'assurer que lesdits postes ne sont pas maintenus au-delà de la durée nécessaire pour pourvoir les postes vacants ou remplacer le personnel en congé de longue durée ; b) communiquer au Comité du budget et des finances la liste des engagements de courte durée qui ont été exceptionnellement prolongés au-delà d'un an ; et c) s'abstenir de prolonger les engagements de courte durée au-delà d'un an sans motif justifiable de prolongation, comme le prévoit l'Instruction administrative relative aux engagements de courte durée.	a) et b) mai 2023 c) s/o (mise en œuvre)
8	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour d'inclure les administrateurs à des postes approuvés au titre du personnel temporaire au moment de déterminer les objectifs en matière de représentation géographique et de rendre compte à l'Assemblée des États Parties des progrès réalisés en matière de représentation géographique sur la base de la comparaison avec les objectifs fixés pour les postes temporaires maintenus pour la période de service pluriannuelle, comme c'est le cas aujourd'hui.	8) mars 2024 9a) s/o (mise en œuvre) 9b) mars 2024
9	Le Commissaire aux comptes recommande à la Cour : a) de composer le jury en s'efforçant d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation régionale équitable ; et b) de s'efforcer d'obtenir des résultats significatifs en matière de représentation géographique équitable en recourant à diverses méthodes, comme l'établissement de règles visant à donner la priorité aux candidats provenant d'États Parties non représentés ou sous-représentés dans le processus de recommandation émises par les responsables du recrutement suite aux demandes de nomination de candidats figurant sur les listes de réserve.	

Annexe VII: Liste de documents

Titre
Ordre du jour
Rapport de la Cour sur la formation et le perfectionnement eu égard aux recommandations (R65 et R86) de l'Examen par des experts indépendants
Rapport de la Cour sur sa stratégie de formation et de perfectionnement eu égard à la recommandation de l'Examen par des experts indépendants (R99)
Rapport de la Cour sur l'analyse des congés de maladie et l'enquête sur l'engagement du personnel eu égard aux recommandations de l'Examen par des experts indépendants (R18 et R19)
Rapport de la Cour sur le congé pour activités de perfectionnement et le congé spécial sans traitement eu égard à la recommandation de l'Examen par des experts indépendants (R69)
Proposition de la Cour sur la recommandation IER 105 - Système de titularisation
Rapport de la Cour sur le statut du poste de coordinateur des Affaires extérieures
Plan d'action concernant les recommandations issues de l'audit externe de performance du personnel temporaire
Mise à jour du Greffe sur le système d'aide judiciaire de la Cour au Comité du Budget et des Finances
Rapport de la Cour sur la performance du système d'aide judiciaire de la Cour en 2022
Rapport de la Cour sur le processus de recrutement et la flexibilité des nominations et de la mobilité en relation avec les recommandations figurant dans le Rapport du Groupe d'experts indépendants (R16, R83, R85, R88, R89, R91, R92a, R92b, R93, R94, R95, R100, R101, R102, R103, R298)
Rapport de la Cour sur l'analyse comparative des coûts des services paramédicaux
Rapport sur les activités et l'exécution des programmes de la Cour pénale internationale pour l'année 2022
Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines
Rapport sur l'exécution du budget de la Cour pénale internationale au 31 mars 2023
