



Assemblée des États Parties

Distr. : générale

9 juin 2021

FRANÇAIS

Original : anglais

Vingtième session

La Haye, 6-11 décembre 2021

Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines*

Sommaire

1. Ce rapport fournit (1) une mise à jour sur les progrès de la Cour concernant ses objectifs stratégiques 2019-2021 en matière de gestion des ressources humaines; (2) statistiques standard sur la main-d'œuvre; et (3) les réponses aux demandes et/ou recommandations spécifiques formulées par le Comité du budget et des finances.
2. En 2020, malgré les défis et les restrictions résultant de la pandémie du COVID-19, la Cour est restée concentrée sur la réalisation des objectifs stratégiques pertinents inclus dans les plans stratégiques promulgués pour la période 2019-2021.
3. Bien que la pandémie de COVID-19 ait présenté des défis opérationnels sans précédent, la Cour a néanmoins été en mesure de réagir rapidement et de créer un bureau virtuel complet quelques semaines après la fermeture des portes de ses locaux. Elle y parvient grâce aux investissements déjà mis en œuvre dans la digitalisation de ses processus et services ainsi que dans sa gestion des ressources humaines. Si une grande résilience était requise des ressources humaines de la Cour pour s'adapter à ces changements soudains, la Cour a réussi à trouver la stabilité en quelques mois et a pu continuer à poursuivre ses objectifs stratégiques avec quelques ajustements aux conditions de travail à distance.
4. En réponse à la pandémie mondiale, sous la direction et le contrôle stratégique des principaux de la Cour, la Cour a déployé son équipe de gestion de crise (CMT) au début de mars 2020 et a établi des objectifs de gestion de crise pour: (1) la continuité des activités; (2) la productivité; et (3) le bien-être et l'engagement du personnel.
5. Les objectifs fixés par la CMT complétaient pour la plupart les plans stratégiques préexistants de la Cour. Si les adaptations initiales nécessaires de l'environnement de travail ont ralenti les progrès sur les objectifs, elles ont également permis d'accélérer le changement de certaines méthodes de travail (travail à distance, mobilité) et d'envisager de nouvelles initiatives pour l'avenir du travail.
6. Les plans stratégiques préexistants ont permis à la Cour de réaligner ses travaux dès que la situation de crise a commencé à se stabiliser. La Cour a poursuivi son ferme engagement en faveur de la performance organisationnelle en renforçant le professionnalisme, le dévouement et l'intégrité dans toutes ses opérations, en gérant les ressources de manière efficace, cohérente, transparente, responsable et adaptable, et en créant un environnement de travail sûr et sécurisé dans lequel le personnel bien-être, son engagement et son amélioration continue sont au centre.
7. Tout en finalisant les plans stratégiques de la Cour au début de 2019 sur la base des résultats de l'enquête sur l'engagement du personnel, les chefs d'organes ont défini l'orientation des priorités de la Cour en matière de gestion des ressources humaines au moyen d'objectifs stratégiques: 1) promouvoir l'égalité des sexes; (2) soutenir et faciliter l'amélioration de la représentation géographique; (3) revoir les processus de

* Publié antérieurement sous la cote CBF/36/13.

sélection et de développement du personnel de la Cour, notamment en adoptant un cadre de mobilité; (4) encourager la santé au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, notamment par la prévention du traumatisme secondaire; (5) développer davantage l'éthique et les normes de conduite, en mettant l'accent sur le harcèlement et les mécanismes de résolution des conflits; et (6) développer le programme de leadership de la Cour.

8. Le Plan stratégique du greffe pour 2019-2021 a développé davantage ces derniers objectifs avec trois priorités stratégiques: (1) l'amélioration continue; (2) l'engagement accru du personnel; et (3) la représentation géographique et l'équilibre entre hommes-femmes (GRGB). Au regard de ces trois priorités stratégiques, les livrables spécifiques suivants ont été identifiés: (i) examen externe du processus de recrutement; (ii) la mise en œuvre du premier cadre de direction de la Cour; (iii) l'élaboration d'un cadre de mobilité; (iv) des données de performance sur toutes les activités de recrutement et le GRGB global; (v) des plans ciblés pour les États les plus sous-représentés; (vi) un programme de mentorat pour les femmes; (vii) la nomination d'un point focal pour l'équilibre hommes-femmes; (viii) gestion des connaissances; et (ix) la numérisation des processus administratifs. Le plan du Bureau du Procureur pour soutenir ces objectifs consiste à favoriser une culture propice sur le lieu de travail, consacrée aux valeurs fondamentales et à une approche intégrée, tout en s'efforçant d'améliorer en permanence. Le Bureau était un partenaire institutionnel dans bon nombre de ces initiatives et produits livrables.

9. Le rapport résume aux pages 3-4 les progrès réalisés dans divers domaines stratégiques de la gestion des ressources humaines en 2020, une année très difficile.

1 Introduction




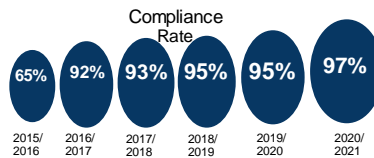

10. En 2020, année très difficile, les activités se sont poursuivies à l'appui des objectifs stratégiques de gestion des ressources humaines et des priorités de la Cour pénale internationale («la Cour»), malgré les restrictions et la charge de travail supplémentaire résultant de la crise du COVID19. La gestion des ressources humaines est une responsabilité partagée entre les gestionnaires, la section des ressources humaines («RHs» ou «section RH») et d'autres parties prenantes, et d'ailleurs en 2020 cette collaboration était plus que jamais nécessaire. Des efforts consolidés et des groupes de travail inter-organes ont été mis en place afin de s'adapter au nouvel environnement de travail.

11. La performance organisationnelle et la performance individuelle sont intrinsèquement liées, tout comme la performance individuelle et le bien-être et l'engagement du personnel. C'est dans cette optique que l'équipe de gestion de crise (CMT) a établi comme objectifs la continuité des activités, la productivité, le bien-être et l'engagement du personnel. Se concentrer sur ces principes a permis à la Cour de poursuivre ses travaux, y compris dans le domaine de la gestion des ressources humaines, vitale pour une organisation qui dépend pleinement de son personnel. En matière de performance individuelle, de nombreuses études ont montré le lien de causalité entre engagement et performance. Plus le personnel est engagé, meilleures sont ses performances.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

PROGRESS ON STRATEGIC OBJECTIVES 2019 - 2020 & PLANNED ACTIVITIES FOR 2021

P People
 ● Leadership
 ● Environment
 ● Implemented
 ▲ Ongoing
 ■ Postponed

LEADERSHIP		L Leadership
2019	Leadership Framework approved.	●
	3-year Leadership Development Plan approved.	●
2020	Year 1 of the Leadership Development Plan successfully rolled out; first ICC Leadership Conference held in February.	●
	Leadership foundation modules available to all staff (My Learning).	●
	3-year collaboration agreement with the UN System Staff College was signed.-	●
	5-month blended leadership development training course (UN System Executive Management Programme) completed by 13 senior leaders (P-5 and D-1); year-long online learning programme (UN Extended E-Certificate in Leadership and Management) started by 11 senior leaders (P-4).	▲
	360 feedback developmental project launched.	▲
2021	Implement approved Leadership Development Plan (conference, Developmental 360, UN courses, practical group workshops).	
	Embed leadership framework into HR processes (recruitment, performance management and staff engagement), as per CoCo approval.	
	Develop proposal for new "onboarding for managers".	
		 <p>83% of senior leaders attended the first leadership conference</p> <p>24.4% of P-5 and 11.1% of D-1 staff took part in the UN Executive Management Programme</p>
STAFF WELL-BEING & ENGAGEMENT		P People
2019	Top 5 Staff Well-being and Engagement priorities identified and communicated by heads of organs.	●
	Staff survey results at organ, division and section levels shared and discussed.	●
	Support provided for designing staff well-being action plans.	●
	Action plans created at organ and division levels.	▲
	Staff Wellbeing and Engagement Committee (SWEC) officially established.	●
2020	Staff Wellbeing and Engagement Committee's mandate continued with focus on the top 5 Court-wide priorities.	▲
	Key initiatives implemented to strengthen the well-being and engagement of all staff with specific focus on the impact of COVID-19 restrictions (4 live webinars, 6 pulse surveys, open channels, guidelines, online resources, dedicated Intranet pages, intervention methods, COVID-19 gender perspective).	●
	WHO-5 Well-Being Index measured amongst Court managers and correlated with other similar UN organizations.	●
2021	Roll-out Staff Engagement Survey 2021 - #YourVoiceMatters.	
	Advise managers on implementing staff engagement action plans.	
		 <p>407 staff members attended the well-being webinars</p> <p>94% of Court managers responded to the WHO-5 Well-Being Index survey</p>
STAFF SELECTION AND MOBILITY		P People
2019	Actively sourced female candidates and candidates from non- and underrepresented countries.	▲
	Developed staff mobility framework.	▲
2020	First ICC Staff Mobility Pilot Programme proposal designed.	▲
2021	Provide learning mobility opportunities (on-the-job learning, participation in projects/missions, job shadowing, cross-training);	
	Cooperate with OneHR: group jobs into job families and networks, per UN standards - foundational step for future increased mobility between staff in the same job family/network.	
		
PERFORMANCE MANAGEMENT		P People
2019	New and revamped policy, process and system implemented.	●
	Highest final compliance rate to date achieved.	●
	95% of all staff had at least one performance conversation, while 36% (1 out of 3) had more than one.	●
	Workshops and training offered to all managers (new process and coaching skills for supervisors).	▲
2020	Coaching skills for supervisors training programme successfully completed - participation rate of approx. 80%.	●
	The compliance rate, a Court KPI, sustained at the highest levels ever recorded; new performance management process recognized as a reference.	●
	Link between performance management and strategic plans improved.	▲
	Ongoing support provided for setting objectives, managing virtual teams and fostering a culture of ongoing performance conversations (webinars, guidelines, online resources, coaching, ongoing feedback, rewarding good performance).	▲
	Cross-team collaboration implemented to assess and optimize productivity, facilitate change and define the "new normal" (Flexible Working Arrangements, Staff Mobility Pilot, The Future of Work at the ICC).	▲
2021	Increase strategic relevance of the process (better link between organizational and individual objectives).	
	Continuously support managers and staff in efforts to create and maintain a culture of trust and ongoing feedback, using practical tools.	
	Sustain high compliance rate (96%).	
	Strengthen the link between performance management, learning/development and the approved leadership framework.	
		 <p>Compliance Rate</p> <p>65% (2015/2016), 92% (2016/2017), 93% (2017/2018), 95% (2018/2019), 95% (2019/2020), 97% (2020/2021)</p> <p>Performance conversations</p> <p>97% had at least one</p> <p>1 out of 3 had more than one</p>
LEARNING & DEVELOPMENT		P People
2019	5,363 hours of training provided to 554 staff members across the Court (49.8%); average hours of training: 9.7 hours.	▲
	Online learning opportunities accessed by 354 staff members (32%) on LinkedIn Learning (average time per viewer: 5h22m).	▲
	More than 1000 ebooks downloaded from the ICC Bookboon eBook Collection.	●
	10 onboarding sessions facilitated for a total of 49 staff members (average satisfaction rate of 3.7 out of 5).	▲
2020	First Court learning management system, "My Learning", launched.	●
	Draft prepared of a learning and development policy, broadening the understanding of learning and introducing new learning modalities; currently under consultation.	▲
	Progress made on a sustainable culture of learning and knowledge-sharing (self-paced e-learning courses, ebooks, interactive trainings, workshops, webinars).	▲
	Language courses and the Language Proficiency Exams successfully implemented virtually; new partnership entered into with the Organisation internationale de la francophonie.	●
2021	Implement new learning and development policy, introducing new learning modalities such as "one-to-one" and "experiential" learning.	
	Provide coaching as a free service to staff, using internal resources. Continue into year 2 of mentoring programme.	
	Unleash internal knowledge: My Learning platform and in-house expertise.	
	Offer in-house trainings on unconscious bias, anti-harassment.	
		 <p>62% Staff completed at least one learning activity.</p> <p>12,278 hours of training</p> <p>€14.35 cost per hour</p> <p>2x learning hours for half the cost per hour in comparison to 2019</p>

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

PROGRESS ON STRATEGIC OBJECTIVES 2019 - 2020 & PLANNED ACTIVITIES FOR 2021

P People
 L Leadership
 E Environment
 ● Implemented
 ▲ Ongoing
 ■ Postponed

WORKFORCE PLANNING

P People

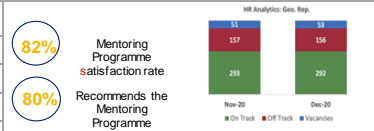
2020	Strategic Workforce Planning (SWP) project initiated.	●
	Comprehensive benchmarking exercise was conducted with 15 UN and other international organizations.	●
2021	Pursue continuous improvements on recruitment process (dashboards, process automation, new assessments, sourcing and outreach for key positions with focus on GRGB).	
	Establish clear GRGB targets.	
	Review recruitment process (external expert).	
	Launch pilot with generic job profiles; pilot recruitment techniques with expected high effectiveness, using agile test implementation techniques.	



GEOGRAPHIC REPRESENTATION & GENDER BALANCE

E Environment

2019	Mentoring Programme for Women (a pilot programme) rolled out for approximately 50 participants.	▲
2020	Mentoring Programme for Women completed and evaluated and next steps proposed.	●
	Establishment of a Focal Point for Gender Equality at the Court approved.	●
	New analytical metrics showing GRGB performance over time developed by the SWT team.	▲
2021	Appoint a Focal Point for Gender Equality; initiate development of Court-wide gender policies.	



ETHICS AND STANDARDS ON CONDUCT

E Environment

2019	Expert assessment on informal conflict resolution conducted and recommendations received.	●
2020	Ethics Charter issued.	▲
	Informal conflict resolution framework implemented.	▲



DIGITIZATION, SYSTEMS AND KNOWLEDGE MANAGEMENT (CONTINUOUS IMPROVEMENT)

E Environment

2019	Additional 11 HR operations processes digitized.	●
	SAP Payroll Control Centre - internal controls implemented.	●
	Content for the HR Knowledge Management platform designed and prepared.	●
	Data platform for HR analytics and report automation developed.	●
	Learning Management System developed and configured.	●
2020	Learning Management System "My Learning" launched for all staff members and new courses constantly added.	●
	Automated standard compliancy reports released.	▲
	HR analytics dashboards released (sick leave rates 2016 - 2020, recruitment candidates (gender & geographical)).	●
2021	Develop HR services solution; ability to measure HR service levels.	
	Develop digital personnel records solution.	



POLICIES

E Environment

2019	AI on Flexible Working Arrangements	●
	AI on Performance Appraisal System	●
2020	AI on After-Service Health Insurance (ASHI)	▲
	AI on Inter-Organizational Exchange	▲
	AI on Short-Term Language Staff	▲
	AI on Service-Incurred Death, Injury or Illness - Appendix D to UN Staff Rules	▲
	AI on Staff Selection and Recruitment	▲
	AI on Learning and Development	▲
	AI on Education Grant	▲
	AI on Special Post Allowance	▲
	AI on Flexible Working Arrangements (review)	▲
	AI on Short-Term Appointments (review)	▲
	AI on Consultants and Individual Contractors (review)	▲
2021	AI on National Professional Officers	



JPO PROGRAMME

2019	Career development programme for JPOs approved.	●
	Third year for JPOs on a cost-shared basis (50/50) approved.	●
	Meetings held with interested sponsors to increase capacity of the programme.	▲
2020	JPO Programme evaluation and next steps prepared for presentation to the Committee in 2021.	▲
	Final programme guidelines and final MoU sample prepared for presentation to the Committee and Assembly in 2021.	▲
	Third year for JPOs on a cost-shared basis (amendment of MoUs) implemented.	●
	Negotiations and inter-organ consultations on MoUs conducted with new donors (Germany, France and Finland).	●
2021	Conduct further negotiations with prospective donors.	



INTERNSHIP AND VISITING PROFESSIONAL PROGRAMME

2019	Funding received by the Trust Fund for Development of Interns and Visiting Professionals implemented.	▲
	Communication campaign launched and private donations to the Trust Fund for IVPs administered.	●
	Participated in career events to increase awareness of the programme in non- and underrepresented countries.	●
	Legal Professional Programme (LPP) under the EC Grant for 2019-2020 implemented.	●
	IVPP Journey aimed at improving experience of IVPs (alumni network, welcome packs, roundtables, etc.) approved.	▲
2020	Outreach conducted for the Trust Fund for IVPs aimed at with potential sponsors to increase donations and number of funded placements.	▲
	LPP implemented under the EC Grant for 2019-2020.	●
	IVPP Journey implemented.	▲



2 COVID-19 - Équipe de gestion de crise – Productivité

3. Le sous-comité de la productivité du CMT a été créé pour conseiller le CMT sur des mesures concrètes pour optimiser la productivité et assurer la continuité des activités dans un environnement volatil, incertain, complexe et ambigu.

4. La collaboration inter-équipes a permis de proposer des mesures spécifiques pour maintenir la continuité des activités, évaluer les niveaux de productivité, faciliter le changement et définir la «nouvelle normalité». Les mesures ont été soutenues par un certain nombre d'activités clés, telles que les évaluations de l'impact sur la productivité; l'analyse d'enquête/la recherche et les plans d'action pour les améliorations; les adaptations des modalités de travail flexibles; l'analyse comparative avec d'autres organisations des Nations Unies sur les meilleures pratiques et le partage des connaissances; les études de faisabilité des équipements; les plans de préparation de scénarios; la communication et les initiatives de gestion du changement; et l'élaboration d'un «Livre blanc - L'avenir du travail» contenant les principales conclusions et recommandations sur les tendances post-pandémie. Les recommandations du sous-comité tiennent compte des spécificités des activités de base de la Cour, en particulier ses activités dans les salles d'audience sur place, qui nécessitent du personnel pour travailler depuis le siège.



5. La première proposition de programme pilote de mobilité du personnel de la CPI a été conçue dans le cadre du mandat du sous-comité, dans le but d'utiliser efficacement les ressources humaines à la lumière du contexte COVID-19. Selon le projet pilote, les zones les plus touchées par la pandémie et confrontées à des problèmes de performance en raison de restrictions seraient en mesure de remédier aux déséquilibres de travail momentanés en réaffectant temporairement des fonctionnaires à différentes fonctions sur une base volontaire et collaborative. Cela pourrait être fait, par exemple, via la publicité des expressions d'intérêt internes. Le programme pilote envisageait des étapes concrètes pour une organisation réactive, flexible et résiliente, capable de s'adapter aux nouveaux défis et de réaffecter les ressources humaines rapidement et efficacement, tout en assurant un environnement sûr et motivant pour le personnel. Le projet est actuellement ajusté pour incorporer des conseils juridiques et nécessite le soutien du Comité du budget et des finances («le Comité») pour affecter les membres du personnel à tous les organes.

3 COVID-19 - Équipe de gestion de crise - Bien-être et résilience du personnel

6. L'engagement et le bien-être du personnel sont restés une priorité vitale et stratégique, compte tenu de toutes les incertitudes, défis et changements induits par la pandémie du COVID-19. Soutenir la santé psychologique et physique de l'ensemble du personnel - comprendre, mesurer, renforcer et maintenir les aspects du bien-être, en tenant compte des considérations psychosociales dans le nouvel environnement de travail - est devenu une priorité en 2020.

7. Pour accroître l'efficacité des initiatives de bien-être et optimiser le bien-être général à la Cour, une approche holistique a été mise en œuvre, comprenant une variété d'efforts spécifiques et inter-organes. Un investissement important et continu dans la santé mentale et physique et dans l'engagement a été développé pour surveiller et renforcer le bien-être et la résilience en ces temps difficiles.

8. Le sous-comité CMT pour le bien-être et la résilience a été créé pour aider le CMT et s'assurer que le bien-être et la résilience du personnel sont au centre du succès de l'organisation en apportant un soutien au bien-être en réponse à la pandémie et en harmonie avec le cadre du bien-être de la CPI et ses moteurs d'engagement. Ses travaux ont été essentiels pour répondre à la nature complexe des besoins de bien-être pendant cette crise. Le sous-comité a fourni des conseils et des recommandations, développé des activités et des communications adressées à tout le personnel et coordonné la collecte et l'analyse des données pertinentes, informant et soutenant ainsi les managers de la Cour en ce qui concerne les aspects cruciaux du bien-être.

9. Un certain nombre d'initiatives ont été prises pour renforcer le bien-être et l'engagement du personnel, telles que des webinaires en direct sur divers sujets clés (gestion d'équipes virtuelles, retour progressif au bureau, renforcement de la résilience et renforcement de la cohésion des équipes) ainsi que des enquêtes sur les impulsions pour saisir les sentiments, évaluer les expériences de travail à distance actuelles et identifier les opportunités d'amélioration.

10. La communication continue a été renforcée grâce à des canaux internes ouverts pour le personnel recherchant des conseils et/ou un soutien concernant ses préoccupations concernant sa santé mentale, ainsi que des pages intranet dédiées, des lignes directrices et des ressources en ligne sur le bien-être et la résilience. Les services ont été intégrés de manière holistique pour fournir des soins pour les problèmes de santé mentale, de santé physique et de bien-être du personnel, partager les meilleures pratiques et les méthodes de prévention et/ou d'intervention fondées sur des données probantes pour renforcer la résilience, réduire l'anxiété/le stress et renforcer l'importance du bien-être. Des recherches approfondies sur les tendances, l'analyse comparative et le partage des connaissances dans les organisations privées et des Nations Unies ont été menées en permanence.

11. Parmi les autres activités pertinentes figuraient la mesure de l'indice de bien-être OMS-5 parmi les administrateurs de la Cour et ses corrélations avec d'autres organisations similaires des Nations Unies, la mise en œuvre d'une perspective d'équilibre entre hommes-femmes dans le contexte actuel, des plans d'urgence, des orientations sur les modalités de travail flexibles, la deuxième vague de préparation pour faire face au fardeau de la garde des enfants et soutenir le personnel vulnérable avec des voies d'orientation vers un soutien psychologique/psychiatrique externe.

407 membres du personnel ont assisté aux webinaires sur le bien-être

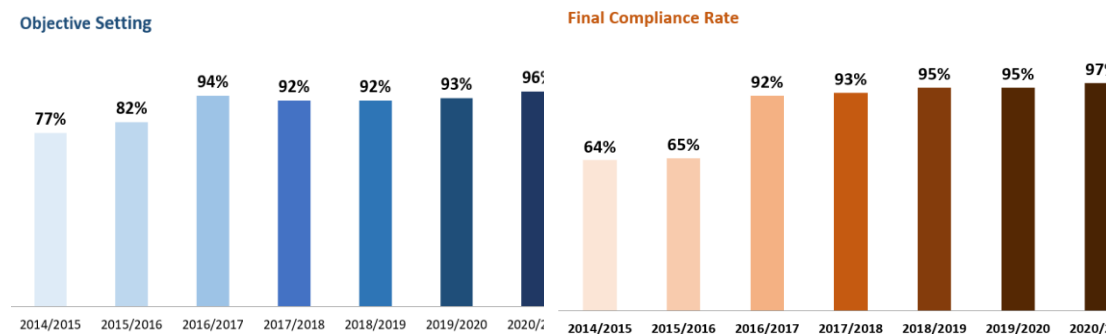
24,4% des P-5 de la Cour et **11,1%** des fonctionnaires D-1 ont participé au programme de gestion exécutive du système des Nations Unies.



4 Gestion de la performance

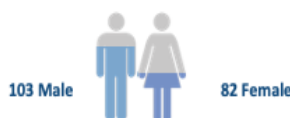
12. Le taux de conformité avec le système d'évaluation des performances, qui est un indicateur de performance clé de la Cour, a été maintenu aux niveaux les plus élevés jamais enregistrés. Il y a des progrès vers une culture de confiance et des conversations de performance continues, qui sont devenues essentielles avec le passage au travail à distance. Quarante-vingt pour cent des gestionnaires ont suivi le cours de formation «Compétences d'encadrement pour les superviseurs». Un soutien, des directives, des webinaires et une formation à la demande ont été fournis au personnel et aux gestionnaires sur des sujets clés nécessaires pour relever les défis de la gestion des performances à distance. La communication était fréquente. La reconnaissance de l'apprentissage continu comme clé de la performance individuelle et organisationnelle est une tendance émergente, comme en témoigne le nombre d'employés qui ont saisi les objectifs d'apprentissage et de développement dans le système. Pour le cycle 2020-2021, les taux de conformité finaux (définition des objectifs) ont atteint les niveaux les plus élevés enregistrés, reflétant les efforts pluriannuels de l'organisation pour souligner l'importance du processus.

97% taux de conformité



Comparaison du taux de conformité global (définition des objectifs et examen final) d'une année sur l'autre.

Au total, **80% (185 participants)** de tous les superviseurs ont terminé la formation, dont 108 l'ont complétée en 2020.



Les managers restent le facteur clé dans l'augmentation de l'engagement du personnel, ce qui a un impact direct sur la performance. Pour créer des conversations significatives et régulières, les managers ont été formés aux **techniques de**

coaching dans des scénarios pratiques.

5 Leadership

13. En 2019, la Cour a reconnu l'importance stratégique d'avoir une stratégie commune comprenant des programmes de développement durable du leadership pour les dirigeants à tous les niveaux. Le cadre de leadership définissant les comportements de leadership attendus à tous les niveaux a été approuvé parallèlement à un plan triennal de développement du leadership 2020-2022 (annexe II). Le but des activités planifiées est de donner aux dirigeants à tous les niveaux les moyens de favoriser une organisation performante, confiante et tournée vers l'avenir, capable de faire une différence positive.

14. Les activités de développement du leadership prévues ont été mises en œuvre conformément au plan convenu. Les cadres et les hauts dirigeants ont assisté à la première conférence sur le leadership de la CPI «Walk the Talk», au cours de laquelle le cadre de leadership a été présenté et une compréhension commune et une disposition à servir de modèle ont été élaborées. Un accord de coopération a été signé avec l'École des cadres du système des Nations Unies pour trois ans, permettant aux dirigeants de la Cour d'avoir accès aux possibilités d'apprentissage offertes par le Collège, comme le Programme de développement des cadres du système des Nations Unies pour les cadres supérieurs (P-5 et au-delà), le certificat électronique des Nations Unies sur le leadership et la gestion (P-4s) et autres possibilités d'apprentissage (par exemple, introduction aux objectifs de développement durable et introduction à l'innovation).

Programme participants



11 membres du personnel P-4 de la Cour participent au certificat électronique des Nations Unies sur le leadership et la gestion.

WALK THE TALK

15. Des modules de base sur le leadership ont été lancés et mis à la disposition de tout le personnel via la plateforme My Learning. Les modules se composent de cours en ligne personnalisés et de cours LinkedIn Learning pré-validés. Chacun des modules est dirigé vers un flux de leadership différent dans

le but de renforcer les compétences en leadership à tous les niveaux. Les travaux préparatoires au lancement du Developmental 360 et les ateliers pratiques prévus pour 2021 ont également été achevés.

16. La Cour accorde la priorité à son personnel et un certain nombre d'activités ont été entreprises pour veiller à ce que les compétences, l'engagement et les contributions du personnel soient au centre des préoccupations. Voici un aperçu des activités en 2019.

6 Sélection du personnel

17. Le recrutement joue un rôle clé dans la réalisation des trois priorités stratégiques de la Cour. Le Greffe fournit des services de recrutement pour tous les grands programmes de la Cour et, par conséquent, l'efficacité du recrutement est un facteur important en matière d'efficacité à l'échelle de la Cour.

18. Un examen externe approfondi du processus de sélection du personnel a donc été inclus dans les objectifs stratégiques du Greffe pour 2019-2021. En raison de la charge de travail élevée déclenchée par la pandémie, il n'a pas été possible de lancer le processus de passation de marchés pour engager des consultants pour l'examen avant la fin de 2020. Le processus a depuis été finalisé et l'examen débutera au deuxième trimestre de 2021.

19. L'instruction administrative (IA) nouvellement élaborée pour le processus de sélection a été conclue en 2020 et les consultations inter-organes seront finalisées et l'IA sera promulguée au second semestre de 2021. La nouvelle IA comprend des mesures spécifiques visant à améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes.

7 Apprentissage et développement

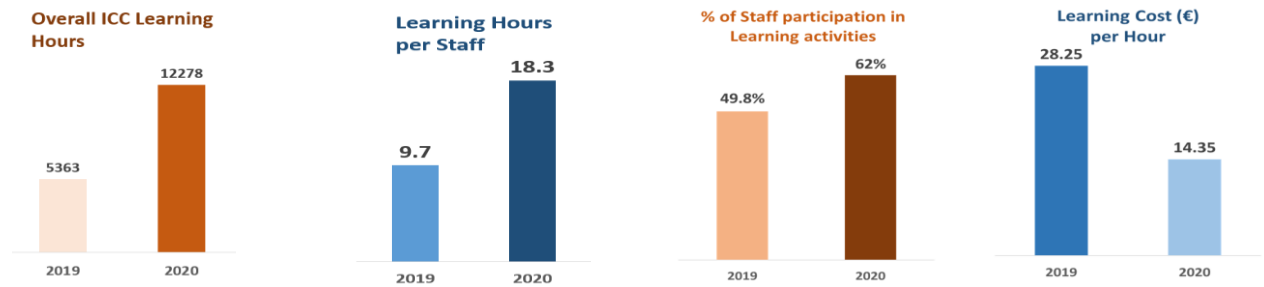
20. La première plateforme de gestion de l'apprentissage de la Cour, My Learning, a été lancée en mars 2020, deux semaines seulement après le passage au travail à distance en raison de la pandémie. My Learning offre un emplacement central pour le contenu e-learning, y compris le catalogue LinkedIn Learning complet, le contenu interne et le catalogue eBooks. Le contenu d'apprentissage précédemment réparti sur l'intranet est désormais centralisé et plus accessible. My Learning permet également aux experts de la Cour (utilisateurs expérimentés) de créer des cours et de partager des contenus d'apprentissage dans leurs domaines d'expertise, réduisant ainsi les coûts de formation et augmentant le partage des connaissances internes, et soutenant spécifiquement l'objectif stratégique du Greffe de gestion des connaissances. Un certain nombre d'unités ont déjà mis en œuvre des programmes d'apprentissage en interne. Un soutien pour naviguer dans la pandémie - y compris des webinaires en direct et enregistrés et des catalogues de cours, couvrant des sujets tels que la gestion d'équipes virtuelles, la gestion du temps, le renforcement de la résilience, le travail à distance et le renforcement de la cohésion d'équipe - a été offert via My Learning.

3,506 heures de
cours e-learning

584 des apprenants
ont utilisé la
plateforme

En moyenne, chaque
apprenant a participé
à **6** heures de e-
learning

21. Plus d'activités d'apprentissage ont été mises en œuvre que les années précédentes et à un coût moyen inférieur. Au total, 672 membres du personnel ont participé à au moins une activité d'apprentissage. Le nombre d'heures d'apprentissage effectuées a plus que doublé, soit la moitié du coût moyen de l'heure. Cela met en évidence une étape importante vers une culture durable de l'apprentissage et du partage des connaissances.



Nombre moyen d'heures d'apprentissage par membre du personnel formé et coût d'apprentissage moyen par heure.

22. Une politique d'apprentissage et de développement, élargissant la compréhension de l'apprentissage et introduisant de nouvelles modalités d'apprentissage, a été rédigée et est actuellement en consultation.

23. Outre les possibilités d'auto-formation sur My Learning, les cours de formation, ateliers et webinaires interactifs suivants ont eu lieu:

Activités d'apprentissage	Total des heures
Stages Alliance Française	4290
Programme de mentorat	918
Programme de coaching pour les superviseurs	289.5
Webinaires sur la gestion des crises	610.5
Conférence sur le leadership	238.5
UN EMP	1260
Certificat électronique des N.U. en gestion et leadership	957
Stages ECSNU	208

8,771 heures totales
d'activités d'apprentissage

24. Les cours de langue et les examens de compétence linguistique ont été adaptés à l'environnement virtuel et mis en œuvre. Les sessions d'intégration n'ont pas eu lieu en 2020 mais devraient reprendre lorsque les restrictions en matière de pandémie seront levées. Des programmes de développement du leadership et de la gestion (une priorité stratégique du Greffe) ont été mis en œuvre conformément au plan convenu (voir les sections ci-dessus sur la gestion des performances et le développement du leadership).

84% le taux de
satisfaction

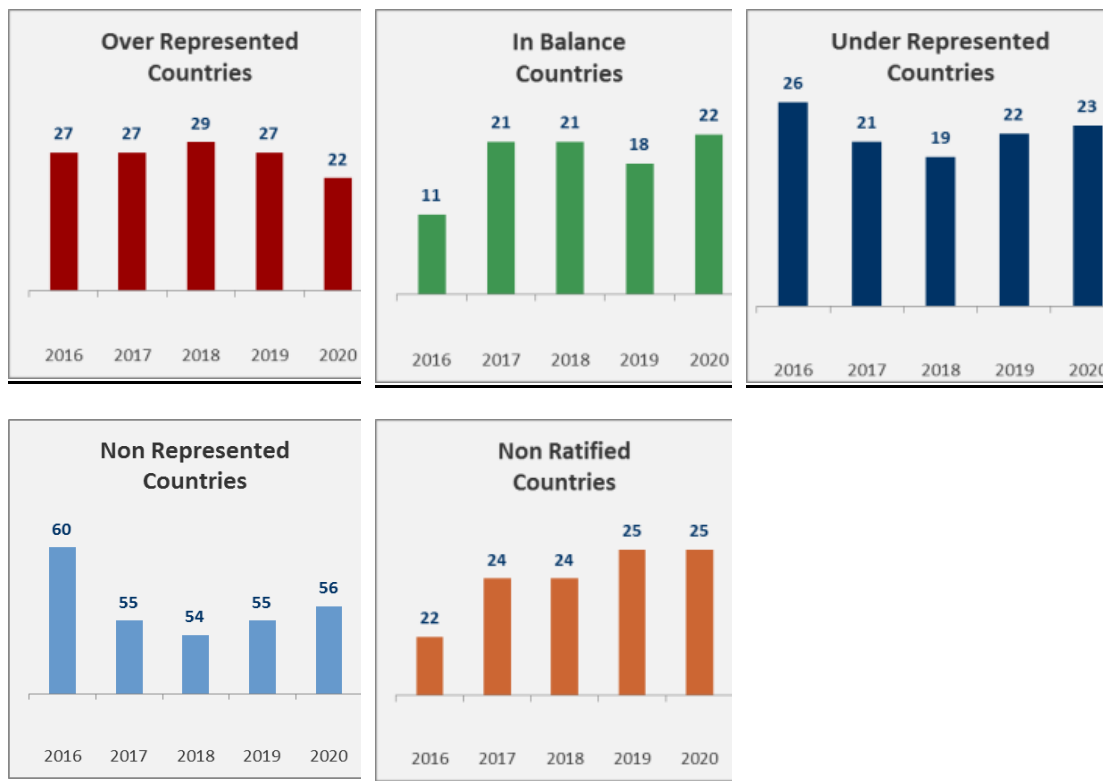
8 Représentation géographique et équilibre entre les sexes (GRGB)

25. Il est bien établi qu'une main-d'œuvre diversifiée augmente la productivité, mais c'est aussi une question de légitimité organisationnelle de représenter tous ses contributeurs. La Cour reconnaît que l'amélioration dans le domaine du GRGB a été lente en dépit de divers efforts au cours des dernières années et qu'une nouvelle approche ciblée est nécessaire. Les efforts déployés à ce jour ont été les suivants:

- Les postes vacants ont continué d'être publiés sur divers réseaux sociaux et plateformes internationales d'offres d'emploi;
- Tous les avis de vacance de poste ont été diffusés dans les deux langues de travail de la Cour;
- Le personnel des Ressources humaines a participé d'office à tous les processus de recrutement et a aidé les groupes à veiller à ce que la diversité soit prise en compte à toutes les étapes du cycle de recrutement;

- (d) Le comité d'examen de la sélection a supervisé tous les recrutements;
- (e) La diversité géographique et entre les sexes a été assurée dans tous les groupes de recrutement;
- (f) Des informations actualisées sur la représentation géographique ont été diffusées à tous les groupes de recrutement;
- (g) La représentation géographique et l'équilibre entre hommes-femmes a été examinée à la fois au stade de la présélection et lors de la décision concernant la sélection finale des candidats appropriés;
- (h) La représentation géographique et l'équilibre entre hommes-femmes ont été pris en compte pour tous les types de nomination;
- (i) La section des Ressources humaines a utilisé les médias sociaux pour «rechercher» activement des candidats qualifiés avec des profils souhaitables afin d'améliorer le groupe de candidats; et
- (j) Les ambassades ont été informées des annonces de vacances de poste nouvellement publiées.

26. Suite à l'inclusion du GRGB comme objectif stratégique dans le plan stratégique du Greffe, ces efforts ont été renforcés grâce à de nouvelles initiatives de politique et de projet ainsi qu'à un examen du processus de sélection, comme indiqué à la section 6 ci-dessus. Une nouvelle politique de recrutement a été rédigée en 2020 et devrait être promulguée dans la seconde moitié de 2021. La politique met un accent particulier sur le GRGB tout au long du processus de sélection.



27. Compte tenu de la pertinence stratégique du sujet, des ressources dédiées (deux collaborateurs) de l'équipe de recrutement ont été allouées à cet objectif stratégique. Le projet de planification stratégique des effectifs (SWP) a été lancé en juillet 2020. Il soutient les plans stratégiques du Greffe et de la Cour et se concentre sur l'utilisation de méthodologies et d'outils d'amélioration continue pour améliorer les délais de recrutement, le GRGB et l'engagement du personnel. L'équipe de projet s'est d'abord concentrée sur les questions fondamentales de savoir comment déterminer si des améliorations sont nécessaires et où trouver les opportunités d'amélioration. L'analyse comparative et les nouvelles mesures sont au cœur de la performance actuelle de référence pour guider les conversations fondées sur des preuves et la planification de projet.

28. Un exercice complet d'étalonnage des performances a été réalisé. L'équipe a rencontré 15 organisations internationales pour savoir comment elles améliorent leurs tactiques de recrutement et les

performances du GRGB. Les leçons tirées de leurs réussites seront traduites en initiatives spécifiques à la Cour. La Cour a également engagé des experts externes pour fournir des conseils et des recommandations supplémentaires.

29. De nouvelles mesures analytiques sont en cours d'élaboration pour identifier les causes systémiques ayant une incidence sur les progrès accomplis dans le domaine de la représentation géographique au fil du temps.

30. Les nouveaux paramètres mis au point révèlent que seulement 21%, 24% et 22% des demandes reçues en 2018, 2019 et 2020, respectivement, provenaient de pays non ou sous-représentés. L'équipe de recrutement de la section des Ressources humaines se concentre sur l'approvisionnement dans les États non représentés et sous-représentés, améliorant ainsi le GRGB à la Cour. Ces premiers indicateurs identifient les domaines cibles qui doivent être traités.

31. Des initiatives d'amélioration continue dans les domaines de l'automatisation du recrutement, de l'approvisionnement et de la sensibilisation, de la culture du recrutement, des évaluations et de la lutte contre les préjugés inconscients ont été formulées et seront présentées en 2021 lors de l'examen prévu du processus de recrutement - l'une des initiatives stratégiques du Greffe.

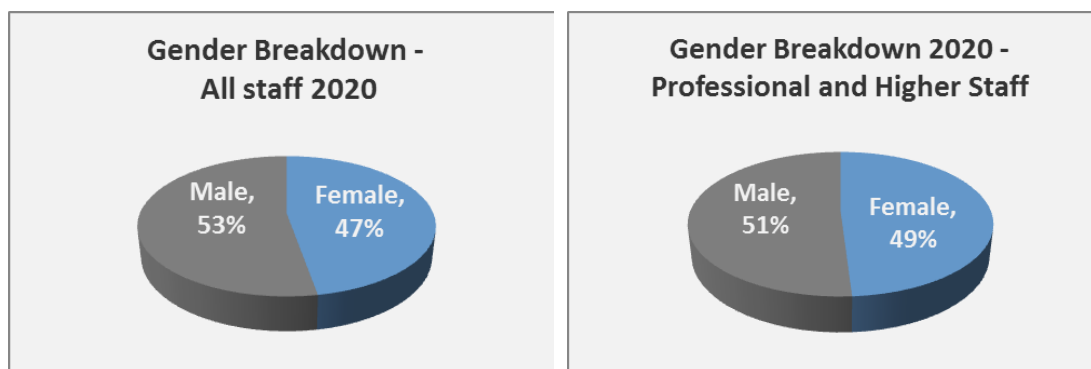
9 Égalité des sexes

32. L'égalité des sexes est largement reconnue comme une composante intrinsèque de toutes les organisations intergouvernementales dans l'environnement des Nations Unies, et la Cour fait partie de cet effort mondial visant à traiter les questions pertinentes et à faire en sorte que cette valeur soit pleinement absorbée dans sa culture de travail.

33. Le Comité du bien-être et de l'engagement du personnel (SWEC) a poursuivi son mandat parallèlement aux travaux du sous-comité CMT et s'est concentré sur les cinq principales priorités à l'échelle de la Cour identifiées et communiquées par les chefs d'organes après l'enquête de 2018 sur l'engagement du personnel. Dans le cadre des travaux du Comité et de ses recommandations, les chefs d'établissement ont convenu de créer un point focal pour l'égalité des sexes, une initiative lancée il y a quelques années. Le but du point focal sera d'aider les dirigeants dans leurs efforts pour renforcer l'élaboration de politiques d'égalité des sexes à l'échelle de la Cour et de les aider à traiter les questions d'équilibre entre hommes-femmes liées aux conditions d'emploi à la Cour. Le processus de sélection a été finalisé au début de 2021 et la candidate sélectionnée a été nommée à l'occasion de la Journée internationale de la femme 2021. En raison de contraintes budgétaires, le point focal est écarté des ressources existantes de la Cour. Compte tenu de l'importance du poste et du mandat du point focal, la Cour cherchera à créer un poste permanent pour le poste dans le cadre du projet de budget 2022.

34. Conformément aux engagements institutionnels énoncés ci-dessus, en avril 2021, les chefs d'établissement de la Cour ont adopté une déclaration de haut niveau sur l'égalité entre hommes-femmes. Cet engagement de haut niveau est conforme aux valeurs de diversité, de respect, d'équité et d'inclusion ainsi qu'aux principes inscrits dans le cadre juridique de la Cour. La déclaration, qui a été promulguée en interne et diffusée dans un communiqué de presse, décrit les domaines dans lesquels de nouvelles mesures seront prises pour promouvoir l'égalité entre hommes-femmes à la Cour.

35. La Cour a mis en œuvre plusieurs initiatives (Champions internationaux de l'égalité entre hommes-femmes, programme de mentorat pour les femmes, groupe de travail sur la sensibilisation aux questions d'équilibre entre hommes-femmes au sein du Bureau du Procureur, formation sur la sensibilisation à l'équilibre entre hommes-femmes au Bureau du Procureur, etc.) au fil des ans. Un point focal dédié permettra désormais de consolider ces initiatives et de définir une approche stratégique pour l'avenir.



10 Mobilité

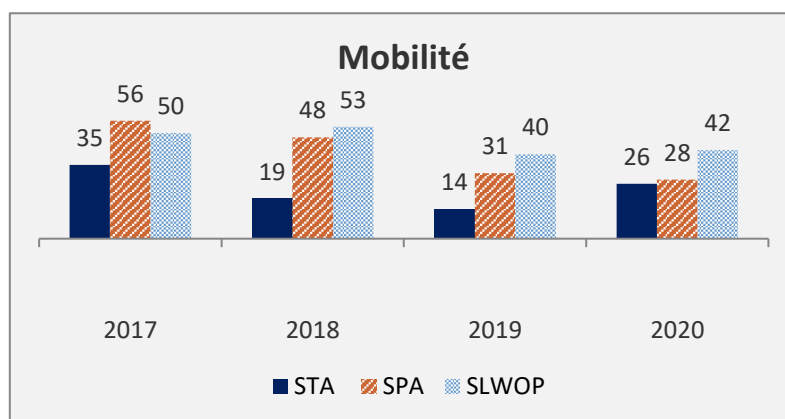
36. Les options de mobilité sont avantageuses tant pour l'organisation que pour les membres du personnel. Les types de contrats flexibles, tels que les contrats à court terme et les contrats pour les consultants et entrepreneurs individuels, permettent à la Cour de répondre efficacement à des besoins opérationnels imprévus à court terme. La Cour a l'intention d'élargir davantage les options à cet égard en créant la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (NPO) pour offrir une certaine souplesse aux opérations sur le terrain.

37. La mobilité du personnel n'est pas un concept nouveau pour la Cour, mais elle sera élargie par (1) la promulgation de la nouvelle politique d'apprentissage et de développement; (2) des examens juridiques pour pouvoir affecter temporairement les membres du personnel à tous les organes; et (3) la création de groupes d'emplois.

38. Les employés ont déjà profité de plusieurs options de mobilité. Outre le système normal de sélection du personnel qui favorise l'avancement de carrière, la participation de la Cour à l'accord de mobilité inter-organisations depuis juillet 2019 permet également au personnel d'occuper de nouvelles fonctions temporairement à l'intérieur ou à l'extérieur de la Cour.

39. Il convient de noter que la question de la mobilité inter-organisationnelle doit être réglementée en interne par l'intermédiaire d'une IA pour donner effet à la participation de la Cour. Une telle IA a été rédigée par la Section des ressources humaines et est en phase finale de consultation inter-organes, après quoi elle sera promulguée au troisième trimestre de 2021.

40. Le tableau ci-dessous montre la mobilité du personnel soutenue ces dernières années, à savoir lorsque le personnel a temporairement assumé une fonction différente après avoir été sélectionné pour une affectation de courte durée (STA) ou appelé à assumer des fonctions de niveau supérieur (SPA), ou autrement, en étant libéré en congé spécial non payé (SLWOP) pour un emploi temporaire à l'extérieur de la Cour. Quatre-vingt-cinq membres du personnel ont eu recours à des options de mobilité temporaire en 2020.



41. L'IA sur l'apprentissage et le développement, qui permet des options telles que les échanges d'emplois, les affectations de projets et l'observation des emplois, devrait être promulguée au troisième trimestre de 2021.

42. En 2020, la Cour a entamé une collaboration avec le Centre mondial des Nations Unies pour le service des ressources humaines

(OneHR) et commencera à travailler en 2021 pour regrouper les emplois en groupes d'emplois, permettant ainsi de futures affectations flexibles du personnel au sein du même groupe d'emplois sur la base de besoins opérationnels. Cela permettrait également de recruter des fichiers génériques, ce qui générerait des gains d'efficacité dans le temps consacré au recrutement.

43. **Afin d'optimiser l'utilisation flexible des ressources, la Cour présente l'annexe III au Comité avec une proposition de modification des Règles et règlements financiers, ce qui permettrait d'affecter temporairement des membres du personnel entre les organes.**

11 Amélioration continue – numérisation

44. Un aspect spécifiquement mis en évidence par la crise du COVID-19 était l'importance des processus numérisés et de la disponibilité des données à distance. L'investissement de numérisation des Ressources humaines en 2018 et 2019 dans les processus des Ressources humaines (droits du personnel et gestion de la paie) a permis à la Cour de passer en toute transparence au travail à distance avec peu ou pas d'interruption des services. La Cour améliorera encore sa plateforme numérique des Ressources humaines actuelle au cours de 2021.

Numérisation

45. Dans le cadre de la stratégie de gestion de l'information/technologies de l'information (IM/TI), la Cour a lancé des activités de passation de marchés prévues en 2020 pour la numérisation de deux processus des Ressources humaines supplémentaires qui seront mis en œuvre en 2021: (1) fichiers numériques du personnel; et (2) les demandes de services des Ressources humaines automatisées.

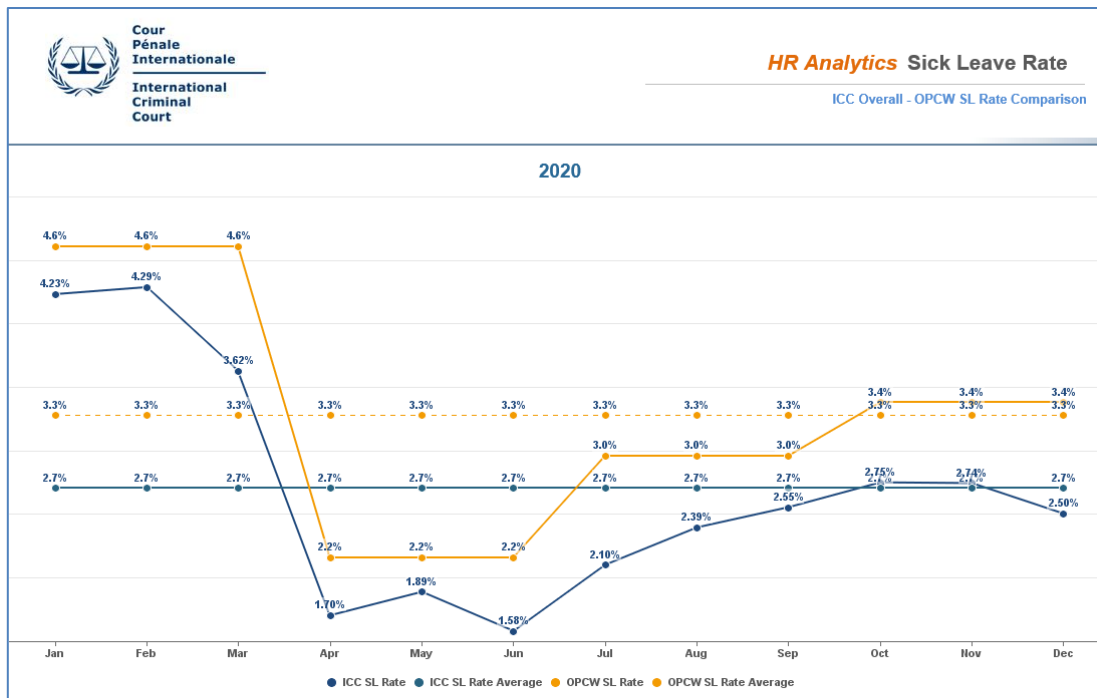
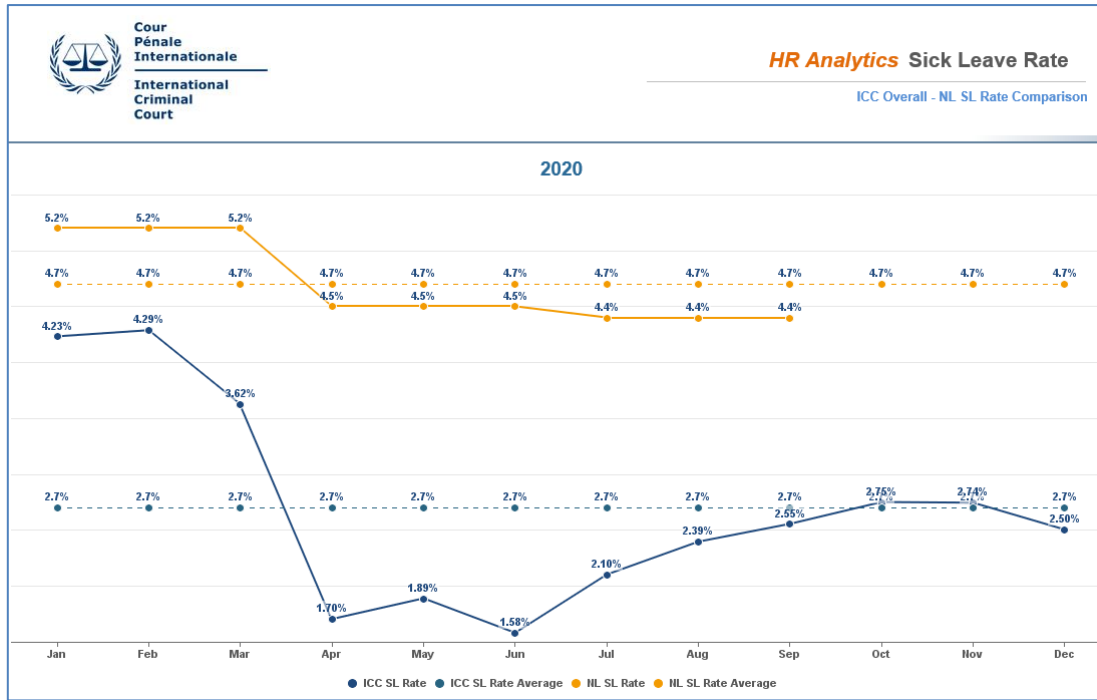
46. Les fichiers numériques du personnel remplaceront les fichiers officiels actuels du personnel par un fichier numérisé qui permettra à chaque membre du personnel d'accéder directement à ses dossiers personnels et de mettre à jour les dossiers périmés.

47. La solution de demande de service des Ressources humaines fournira à la Cour un processus efficace pour soumettre des demandes à la Section des ressources humaines ainsi que la possibilité de définir des accords de niveau de service et de mesurer ces niveaux de service.

Analyse des Ressources humaines - Tableaux de bord des congés de maladie

48. En 2019, la Section des ressources humaines a lancé le processus de développement d'une fonction d'analyse des ressources humaines pour l'organisation dans le but de faciliter les conversations axées sur les résultats, l'analyse et la planification stratégiques et d'identifier les modèles au sein de l'organisation. Suite aux recommandations du Comité et du Bureau de l'audit interne, la Cour a concentré son attention sur l'élaboration de tableaux de bord de données analytiques pour les congés de maladie. Les tableaux de bord analytiques incluent des données de 2017 au niveau de l'unité et fournissent des ventilations des absences de courte et de longue durée.

49. Les premiers indicateurs montrent que les absences pour maladie à la Cour suivent un schéma saisonnier prévisible d'année en année avec un taux annuel moyen de 3 à 4%, ce qui est inférieur à celui de l'Etat hôte et d'une autre organisation du système commun des Nations Unies dans le lieu d'affectation. En 2020, le taux de la Cour était de 2 points de pourcentage inférieur à celui de l'Etat hôte et de 0,5 point de pourcentage inférieur à celui d'une organisation comparable du système commun des Nations Unies dans le lieu d'affectation. La Cour poursuivra ses activités d'étalonnage avec d'autres organisations internationales pour établir des indicateurs de performance à cet égard.



Taux de congés maladie par mois de la Cour en 2020 par rapport à ceux de l'Etat hôte et d'une autre organisation internationale basée à La Haye.

50. Ces tableaux de bord analytiques initiaux ont créé la plate-forme d'analyse future et la Cour utilisera désormais ces tableaux de bord pour le recrutement et l'analyse des données du GRGB.

12 Programmes JEA, IVP et LP de la Cour

Programme des jeunes experts associés (programme JEA)

51. A la suite de la signature du premier protocole d'accord avec le gouvernement japonais en 2016, puis avec la République de Corée, la Suisse, l'Allemagne, la France et la Finlande, le programme JEA a été mis en œuvre avec succès. Depuis sa création en 2017 à décembre 2020, la Cour a accueilli des JEA parrainés par les États parties suivants:

Etat Partie	# JEA
Japon	5
République de Corée	2
Suisse	2

52. La Cour a poursuivi ses efforts pour sensibiliser les États parties au programme JEA et pour augmenter le nombre de participants et la variété des profils de poste qui leur étaient offerts. En 2020, trois nouveaux États parties ont rejoint le programme JEA: l'Allemagne, la France et la Finlande.

53. La Cour travaille actuellement avec les représentants des États de tous les pays participants en vue d'assurer un soutien continu au programme et de préparer l'arrivée de nouveaux JEA.

54. En 2019, le Comité a recommandé à la Cour de prolonger provisoirement la durée des placements d'un an en absorbant les coûts liés à l'extension du programme dans le cadre du budget approuvé. En 2020, deux JEA du Japon ont été prolongés pour une troisième année, les coûts étant également partagés entre la Cour et le Japon.

55. La Cour a pris note de la demande du Comité concernant un rapport complet sur le programme JEA mettant en évidence les enseignements tirés et la voie à suivre. Cependant, la charge de travail supplémentaire induite par la pandémie en 2020 n'a pas permis à la Cour de finaliser cet exercice. La Cour souhaite demander la possibilité de soumettre ce rapport, accompagné de nouvelles directives et d'un exemple d'accord, pour examen par le Comité à sa trente-septième session.

56. Le programme JEA a été approuvé par le Comité à titre d'essai. Compte tenu du succès et de l'augmentation de la taille du programme, la Cour souhaite demander son renouvellement à titre définitif.

Le programme de stages et de professionnels invités financé (IVPP) et le programme de juristes professionnels (LPP)

57. Ces dernières années, un fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités (le «Fonds d'affectation spéciale») a été créé à la suite de dons reçus de divers États parties. Le Fonds d'affectation spéciale vise à développer les compétences judiciaires et administratives tout en encourageant la coopération internationale, en contribuant aux efforts de la Cour pour accroître la diversité géographique et en offrant des possibilités équitables à toutes les personnes souhaitant travailler à la Cour.

58. Grâce au financement reçu, un nombre limité de stagiaires et de professionnels invités (IVP) des régions en développement ont été pris en charge sous la forme de frais de voyage et d'une allocation mensuelle. La préférence a été donnée aux candidats des pays en développement qui ne sont pas représentés ou sous-représentés parmi le personnel de la Cour.

59. Depuis 2019, le personnel et les élus sont également invités à contribuer au Fonds d'affectation spéciale en faisant un don unique ou mensuel, prélevé directement sur leurs salaires. Au 31 décembre 2020, 45 employés et élus avaient contribué au Fonds d'affectation spéciale.

60. En 2020, le Fonds d'affectation spéciale n'a pas été mis en œuvre en raison de la pandémie COVID-19 et des restrictions de voyage. Dès que la situation de voyage le permettra, la Cour reprendra les placements financés.

61. Cependant, afin de le faire mieux et plus largement, la Cour approche de manière proactive les États parties pour solliciter leur soutien par le biais de nouveaux dons volontaires au Fonds d'affectation spéciale. La Cour note que, ces dernières années, l'IVPP n'a pas été du tout financé et que les IVP ont dû supporter les frais de déplacement et les frais de la vie à La Haye. Bien que le programme soit ouvert à toutes les nationalités, les statistiques montrent une surreprésentation des IVP de la région WEOG. La Cour étant consciente de l'importance de la diversité géographique, le Fonds d'affectation spéciale représente un outil permettant d'aborder la question de la représentation géographique et d'offrir des possibilités équitables à toutes les personnes souhaitant travailler pour la Cour. **La Cour et la Section des ressources humaines espèrent que davantage d'États pourront offrir une assistance financière pour ce programme.**

62. En outre, en 2020, la Cour a de nouveau coordonné la mise en œuvre du programme de juristes professionnels (LPP) en collaboration avec l'Unité des relations extérieures et de la coopération de l'État du Greffe. Sur les onze placements proposés, trois sont allés à des ressortissants d'États parties sous-représentés et deux à des ressortissants d'États parties non représentés. Le LPP a fourni des stages financés au titre de la subvention de la Commission européenne pour les juristes des pays concernés par la Cour, des pays en cours d'examen préliminaire et des États parties qui sont inclus dans la liste des régions en développement de la Division des statistiques des Nations Unies, avec une préférence pour les placements de candidates femmes d'États parties non-représentés ou sous-représentés. Le financement comprenait les frais de voyage et une allocation mensuelle pour une période de six mois. Les participants ont été placés dans les trois organes de la Cour.

63. Bien que les statistiques de l'IVPP et de la LPP ne soient pas prises en compte aux fins de la représentation géographique, la Cour estime que la gestion des groupes de talents par d'autres modalités contribue à une meilleure diversité géographique globale à la Cour et devrait contribuer à la future répartition géographique globale dans le quota de dotation en personnel de la Cour.

64. En 2020, la Cour a accueilli au total 283 participants à l'IVPP, à savoir 220 stagiaires et 63 professionnels invités. Le tableau suivant montre la répartition de la représentation géographique:

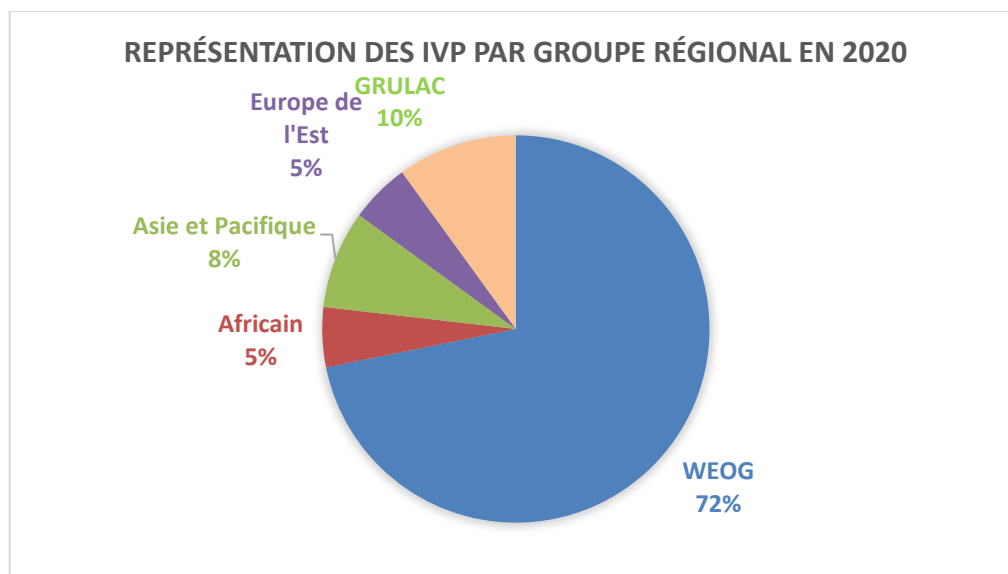
Statistiques du programme de stages et de professionnels invités - total (financé et non financé)

REGION	Stagiaires	Professionnels invités	Total
AFRICAIN	11	11	22
ASIATIQUE ET PACIFIQUE	18	11	29
EUROPE DE L'EST	11	8	19
GRULAC	22	13	35
WEOG	158	20	178

65. Toujours en 2020, dans le cadre des efforts de la Cour pour améliorer la représentation géographique au sein de l'IVPP, le personnel des ressources humaines a participé à des événements virtuels sur les carrières organisés par les États parties (par exemple, le salon de l'emploi à Berlin en janvier et le salon de l'emploi à Séoul en septembre).

66. La Section des ressources humaines a l'intention de poursuivre ses efforts en 2021 avec des campagnes de sensibilisation ciblées et un soutien pour augmenter le nombre de placements de candidats d'États non représentés et sous-représentés.

67. La Cour reconnaît qu'il existe encore un grand nombre de placements dans les régions du WEOG en raison du financement limité disponible.



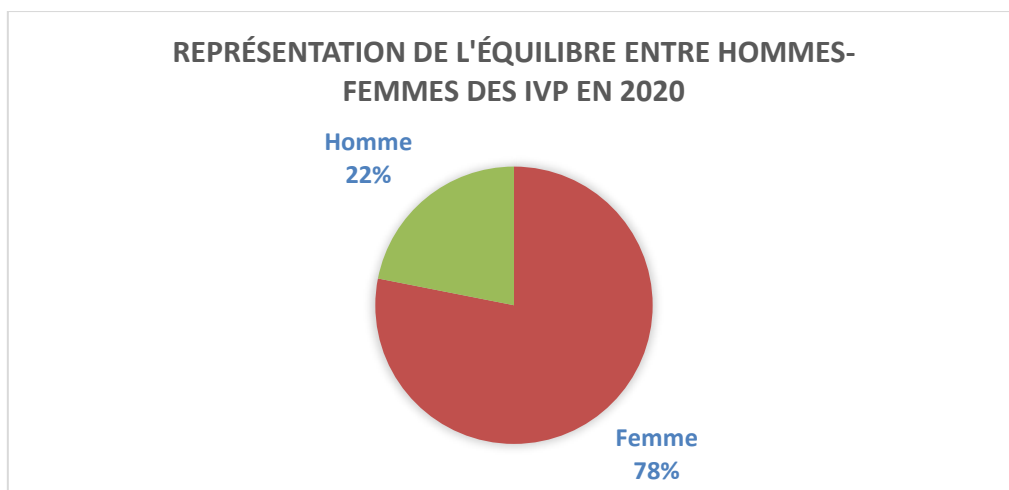
68. Sur les 178 ressortissants IVP des pays de la région WEOG, 60% venaient de pays surreprésentés, 14% de pays en équilibre, 21% de pays sous-représentés, 2% de pays non représentés et 3% d'États non représentés.

Non-ratifié	Surreprésenté	En équilibre	Sous-représenté	Non-représenté	Total
5	108	25	37	3	178

69. Le financement des IVP reste limité. En 2020, les termes de référence du Fonds d'affectation spéciale ont été revus pour offrir des opportunités à davantage de IVP. En conséquence, un amendement a été suggéré pour réduire l'allocation fournie par le Fonds d'affectation spéciale afin de l'aligner sur le financement fourni par d'autres organisations internationales, tout en reflétant toujours le coût de la vie à La Haye. L'amendement a été approuvé par la Cour. Grâce aux gains d'efficacité qui en résultent, le Fonds d'affectation spéciale devrait être en mesure de financer davantage de IVP à l'avenir.

70. La Cour souhaite solliciter l'appui des États parties pour obtenir un financement afin de développer et d'élargir le Fonds d'affectation spéciale. En joignant ses efforts, la Cour espère remédier au déséquilibre géographique, en offrant davantage de placements aux candidats des pays en développement.

71. En termes d'équilibre entre les sexes, 78% des placements en IVP ont été proposés à des candidates en 2020.

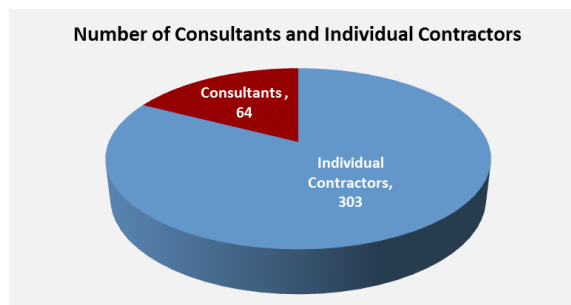
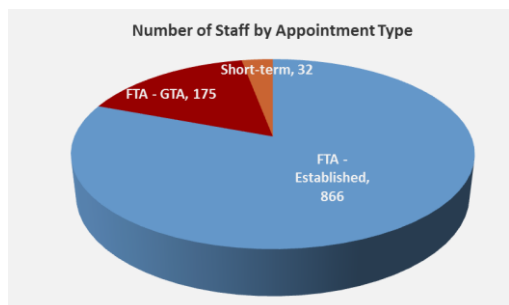


13 Rapport sur les statistiques concernant les effectifs et le recrutement en 2020

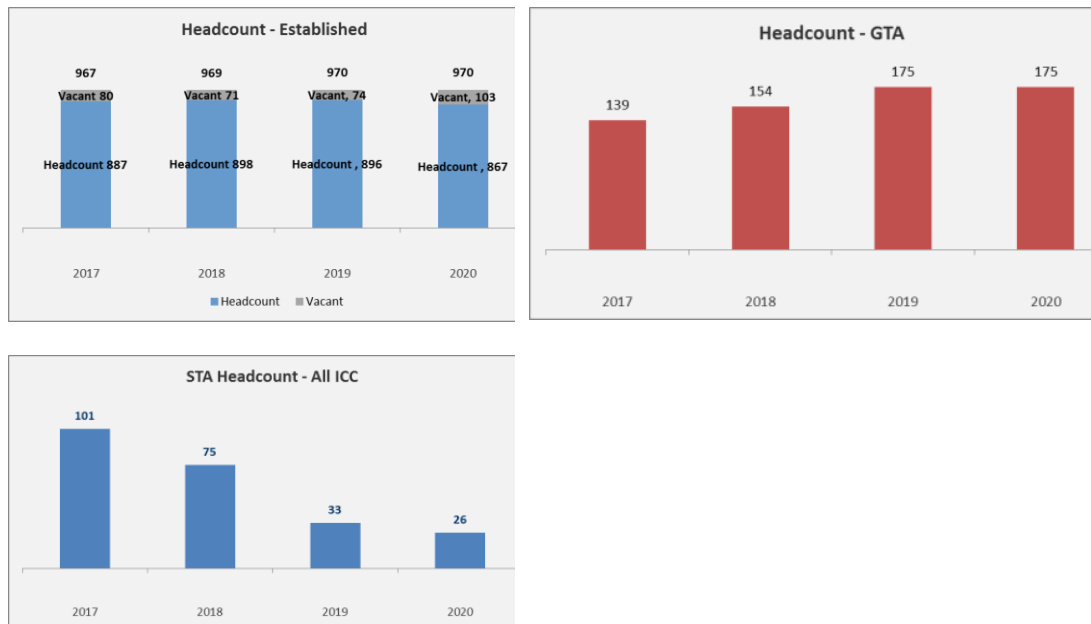
13.1 Effectif

72. L'effectif diversifié de la Cour se compose d'employés occupant des postes permanents et de postes financés par l'assistance temporaire générale (GTA) pour atteindre les objectifs fondamentaux de la Cour. En outre, les employés recrutés à court terme fournissent un appui pour les besoins à court terme de moins d'un an, en remplaçant généralement les employés en congé ou les postes vacants en attendant l'achèvement du processus de recrutement.

73. Outre le personnel, des consultants sont engagés lorsque la Cour a besoin d'experts hautement spécialisés pour fournir des services qui ne peuvent être fournis par les ressources en personnel actuelles faute de connaissances et d'expertise spécialisées. Des consultants et des vacataires sont engagés à titre temporaire et ponctuel pour fournir des services qui ne relèvent pas des fonctions du personnel mais se rapportent aux activités programmées ou mandatées de la Cour. Un consultant est un spécialiste dans un domaine spécifique engagé à titre consultatif, tandis qu'un contractant individuel est engagé de temps à autre pour fournir une expertise, des compétences ou des connaissances pour la fourniture de services de soutien dans des domaines non couverts par le personnel, comme l'assistance au témoin, le soutien psychosocial ou l'interprétation sur le terrain. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de la composition des effectifs¹ au 31 décembre 2020.



¹ Les chiffres correspondent aux effectifs administrés par la Section des ressources humaines de la Cour et ne comprennent pas les avocats de la défense, les entrepreneurs commerciaux, etc.



13.2 Niveaux de recrutement et de dotation en personnel

74. En 2020, l'Assemblée a approuvé 973 postes permanents et 194² postes financés par l'Assistance temporaire générale, dans les limites de l'enveloppe budgétaire approuvée, pour permettre à la Cour d'atteindre ses objectifs fixés.

75. Le recrutement d'un personnel diversifié de la plus haute qualité reste une priorité pour la Cour. En ce qui concerne la représentation géographique, le pourcentage de la main-d'œuvre³ provenant de pays sous-représentés ou en équilibre est passé de 28% au 31 décembre 2019 à 32% au 31 décembre 2020.

Performances de recrutement pour les postes permanents

76. Au 31 décembre 2020, la Cour comptait au total 867 postes approuvés pourvus. Au 31 décembre 2020, la Cour comptait 866⁴ employés à durée déterminée et 175 fonctionnaires à durée déterminée financés par le GTA.

77. En 2020, 33 postes de durée déterminée ont été pourvus: 18 postes permanents et 15 postes financés par le GTA. Sur les 18 postes permanents pourvus, 5 (28%) ont été pourvus par des candidats externes, 7 (39%) par du personnel occupant des postes financés par le GTA et 6 (33%) par du personnel déjà en poste (voir tableau 2 comme «nominations internes»). Au cours de l'année, la Cour a procédé à 580 épreuves écrites et 481 entretiens.

78. Outre les postes à durée déterminée, un certain nombre d'engagements de courte durée ont été effectués pour remplacer le personnel en congé spécial non payé ou en congé de maternité, ainsi que pour assurer une couverture de courte durée en attendant le recrutement pour un poste vacant donné.

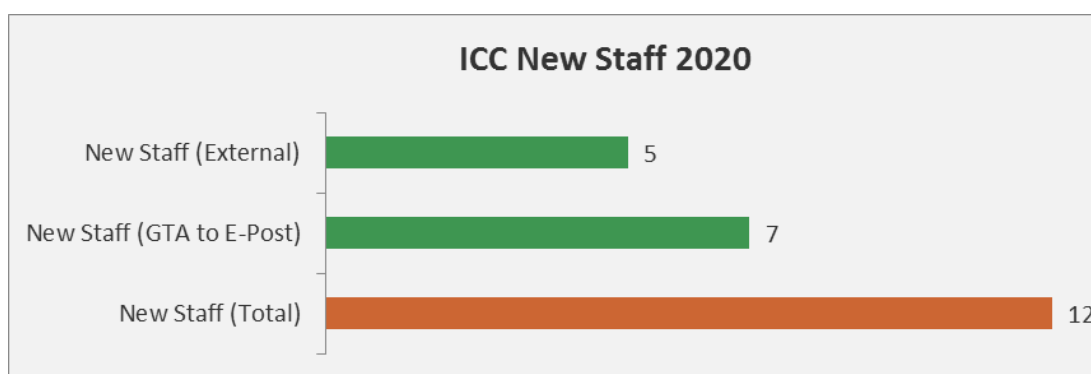
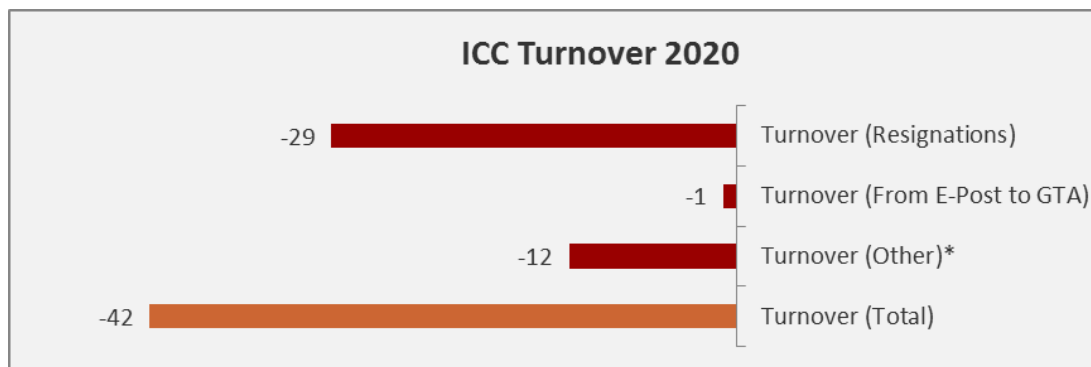
79. Au total, 42 fonctionnaires occupant des postes permanents ont quitté la Cour en 2020, dont quatre qui avaient pris leur retraite et deux qui sont décédés. Cela représente un taux de rotation pour la Cour d'environ 5 pour cent pour l'année.

² Seuls les GTA approuvés pour 12 mois (soit 1 ETP) sont inclus dans ce chiffre.

³ Postes créés au niveau professionnel

⁴ Dans MP-III, un poste qui finance un président du Conseil du personnel est compté comme pourvu.

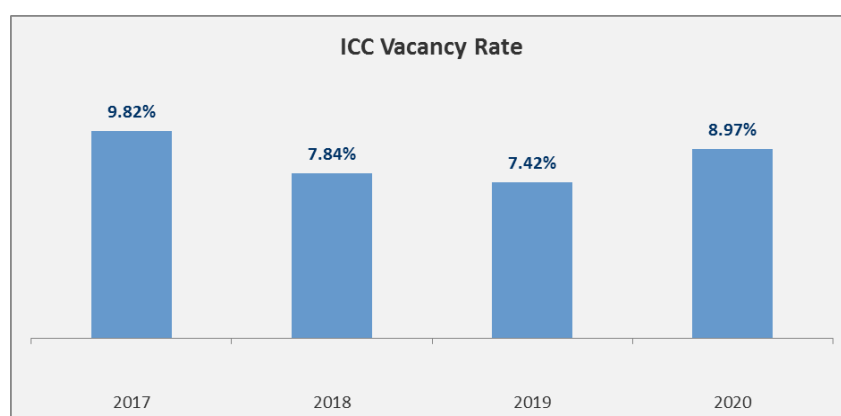
80. On trouvera ci-dessous un résumé de la situation des effectifs et des performances de recrutement, des nominations, des placements internes et du roulement des postes permanents de la Cour au 31 décembre 2020.

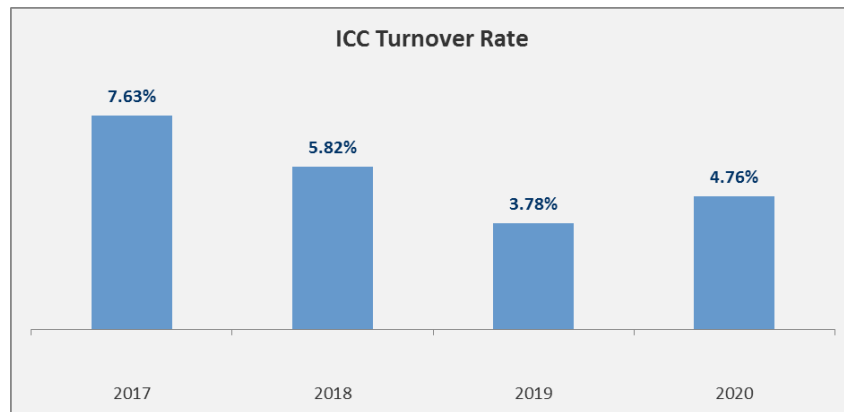


**Rotation (autres) = infirmité, retraite, décès*

Taux de vacance

81. Le taux de vacance mensuel de la Cour est passé en 2020 de 7% à la fin de décembre 2019 à un taux de vacance moyen de 9% pour 2020. Idéalement, la Cour fonctionnerait dans un équilibre sain entre le nombre de postes permanents vacants qui serait naturellement en place en raison des démissions et des cessations de service et de l'arrivée de nouveaux employés.





14 Priorités pour 2021

82. Toutes les initiatives clés mentionnées sont directement liées au Plan stratégique du Greffe 2019-2021 et à d'autres documents stratégiques tels que le Plan stratégique de la Cour 2019-2021, l'Examen d'experts indépendants et les engagements des chefs d'organes concernant l'engagement et le bien-être du personnel. Des informations plus détaillées sur chaque initiative seront fournies au fur et à mesure de l'avancement et du déploiement des projets.

Leadership

- Mettre en œuvre le plan de développement du leadership après approbation du Comité de coordination («CoCo») (conférence, Developmental 360, cours des Nations Unies, ateliers pratiques en groupe);
- Intégrer le cadre de leadership dans les processus des ressources humaines (recrutement, gestion des performances et engagement du personnel), par approbation CoCo;
- Proposer une nouvelle «intégration pour les cadres».

Gestion de la performance

- Accroître la pertinence stratégique du processus (meilleur lien entre les objectifs organisationnels et individuels);
- Renforcer le lien entre la gestion du rendement, l'apprentissage/le développement et le cadre de leadership approuvé;
- Soutenir en permanence les gestionnaires et le personnel dans leurs efforts pour créer et maintenir une culture de confiance et de rétroaction continue, en utilisant des outils pratiques.
- Maintenir un taux de conformité élevé (96%).

Apprentissage et développement

- Mettre en œuvre une nouvelle politique d'apprentissage et de développement, en introduisant de nouvelles modalités d'apprentissage telles que l'apprentissage «social» et «expérientiel»;
- Offrir un encadrement en tant que service gratuit au personnel, en utilisant les ressources internes. Poursuivre la deuxième année du programme de mentorat;
- Libérer les connaissances internes: plateforme My Learning et expertise interne.

Engagement du personnel

- Déployer le sondage sur l'engagement du personnel 2021 - #YourVoiceMatters;
- Consolider le Comité du bien-être et de l'engagement du personnel et son rôle dans le parrainage des principales initiatives de bien-être;
- Conseiller les managers sur la mise en œuvre des plans d'action d'engagement du personnel.

Représentation géographique et équilibre entre les sexes (GRGB)

- Développer des tableaux de bord analytiques pour identifier les zones cibles;
- Accroître les activités de sensibilisation auprès des États non représentés ou sous-représentés;
- Augmenter les candidatures d'États non représentés ou sous-représentés grâce à une recherche active de candidats.

Sélection du personnel

- S'assurer que les recrutements prioritaires sont terminés à temps, compte tenu de la capacité actuelle de la section;
- Revoir le processus de recrutement (expert externe);
- Lancer un projet pilote avec des profils d'emploi génériques: assistant administratif et enquêteurs d'identité. Piloter des techniques de recrutement avec une efficacité élevée attendue, en utilisant des techniques de mise en œuvre de tests agiles;
- Promulguer une nouvelle IA sur le processus de sélection au cours du second semestre 2021.

Mobilité du personnel

- Offrir des opportunités de mobilité d'apprentissage (apprentissage en cours d'emploi, participation à des projets/missions, observation de postes, échanges d'emplois);
- Coopérer avec OneHR: regrouper les emplois de la Cour en groupes et en réseaux selon les normes des Nations Unies - une étape fondamentale pour une mobilité accrue future entre le personnel d'un même groupe/réseau.

15 Conclusion

83. L'année 2020 a été très difficile pour tous les membres du personnel de la Cour, qui ont fait preuve de résilience en s'adaptant au nouvel environnement de travail éloigné et ont continué de s'acquitter du mandat de la Cour et de progresser vers les objectifs stratégiques de la Cour. La crise du COVID-19 a non seulement présenté à la Cour et à son personnel de grands défis, mais a également fourni des occasions d'envisager une nouvelle façon de travailler à l'avenir.

84. Si certaines activités ont été initialement retardées pendant la phase d'adaptation au COVID-19, les progrès se sont néanmoins poursuivis et certaines étapes importantes ont été franchies. La Cour envisage de continuer à travailler sur des activités stratégiques de gestion des ressources humaines et à soutenir les objectifs de développement organisationnel à long terme de la Cour. La Cour attend avec intérêt de rendre compte des progrès réalisés dans le rapport de l'année prochaine.

Annexe I

**Aperçu des recommandations et demandes relatives aux ressources humaines
par l'Assemblée des États parties et le Comité du budget et des finances**

Référence	Demande ou recommandation	Mentionné dans le présent rapport
Résolution CPI-ASP/18/Res. 1, section M, para. 3.	3. Prend note de l'Instruction administrative sur le classement et le reclassement des postes promulguée par le Greffier, prie le Comité de continuer à suivre l'application de l'Instruction administrative à ses trente-quatrième et trente-cinquième sessions et de faire rapport à l'Assemblée, décide d'approuver les reclassements recommandés par le Comité pour 2020, décide également qu'aucune nouvelle demande de reclassement ne devrait être présentée par la Cour tant que le nouvel examen de l'instruction administrative ne sera pas finalisé, souligne que les reclassements de postes ne peuvent pas être utilisés comme outil de promotion ou en conséquence de l'augmentation de la charge de travail et rappelle l'importance de l'équité et de la transparence dans toutes les décisions relatives aux Ressources humaines;	Politique en cours de révision
Résolution CPI-ASP/18/Res. 6, section P, paras. 118-125.	<p>118. Prend note du rapport de la Cour sur la gestion des Ressources humaines et prie la Cour de redoubler ses efforts, en matière de recrutement de personnel, pour rechercher une représentation géographique équitable, en mettant particulièrement l'accent sur les candidats d'États parties non représentés et sous-représentés, l'équilibre entre hommes-femmes et les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que de rechercher une expertise sur des questions spécifiques, y compris, mais sans s'y limiter, les besoins psychosociaux liés aux traumatismes et la violence à l'égard des femmes ou des enfants, et encourage de nouveaux progrès à cet égard;</p> <p>119. Demande à la Cour de faire rapport à l'Assemblée, à sa dix-neuvième session, sur les résultats de ses efforts visant à obtenir une représentation géographique équitable, en mettant particulièrement l'accent sur les candidats d'États parties non représentés et sous-représentés et l'équilibre entre les sexes, y compris, mais sans s'y limiter, des améliorations sur le processus de recrutement et les données de recrutement annuelles;</p> <p>120. Prend note de la poursuite du dialogue entre la Cour et le Bureau pour garantir une représentation géographique équitable et un équilibre entre hommes-femmes dans le recrutement des fonctionnaires, et se félicite du rapport du Bureau et de ses recommandations;</p> <p>121. Prie instamment les États parties de s'efforcer d'identifier et d'élargir les groupes de candidats potentiels aux postes professionnels de la Cour provenant d'États parties de régions et de pays non représentés ou sous-représentés, notamment grâce au financement par l'Assemblée de la Cour des programmes de stages et de visites professionnelles, et par les États Parties aux programmes de Jeunes experts associés («JEA»), grâce à des initiatives de sensibilisation ciblées et à la diffusion auprès des institutions et organisations nationales compétentes, des vacances de poste de la Cour;</p> <p>122. Se félicite de la mise en place par la Cour d'un programme visant à financer, au moyen de contributions volontaires, le placement de stagiaires et de professionnels invités de régions en développement, en mettant particulièrement l'accent sur les candidats d'États parties non représentés et sous-représentés, se félicite des contributions volontaires reçues à ce jour et demande aux États parties de contribuer à ce programme;</p>	<p>Paras. 25-34</p> <p>Paras. 25-34</p> <p>Paras. 25-34</p> <p>Paras. 25-34, 50-55</p> <p>Paras. 50-70</p> <p>Paras. 50-70</p>

	<p>123. Demande à la Cour de concevoir plus avant des mécanismes susceptibles d'assurer de manière plus durable et systématique le financement des placements de stagiaires et de professionnels invités de régions en développement, et demande en outre à la Cour d'explorer et de proposer des modalités de mise en œuvre des programmes de JEA pour les candidats de pays non membres et sous-représentés, en particulier ceux des régions en développement, qui seront financés au moyen de contributions volontaires;</p> <p>124. Invite la Cour à examiner l'opportunité d'introduire une politique de rotation à la Cour pénale internationale et invite en outre la Cour à partager tout résultat avec les États Parties;</p> <p>125. Se félicite du plan stratégique du greffe pour 2019-2021 et de son programme d'action triennal visant à améliorer la représentation géographique et l'équilibre entre hommes-femmes comme l'une des priorités du greffe;</p>	<p>Adressé dans l'étude d'experts indépendants</p> <p>Paras. 25-34</p>
--	---	--

**Vue d'ensemble des recommandations et demandes liées aux ressources
humaines par
la commission du budget et des finances**

Référence	Demande ou recommandation	Mentionné dans le présent rapport
<p>Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-deuxième session, CPI-ASP / 18/5, par. 89 et 90.</p>	<p>89. [...] Le Comité a donc recommandé à la Cour de veiller à ce que tous les processus et risques financiers soient convenablement atténués et de reconsidérer le libellé de l'instruction administrative afin de faire une distinction claire entre les décisions de classement des postes et les décisions administratives liées à la performance du personnel.</p> <p>90. Tout en reconnaissant la nécessité pour la Cour de faire preuve de souplesse dans la gestion des ressources humaines, le Comité a réalisé que les reclassements sont toujours liés à des postes et non à des titulaires et a recommandé que les demandes de reclassement ne soient présentées que dans des circonstances exceptionnelles.</p>	<p>Politique en cours de révision</p> <p>Politique en cours de révision</p>
<p><i>Ibid.</i>, para. 95.</p>	<p>95. Compte tenu du fait que les États non représentés constituent un peu moins de la moitié du nombre de membres de l'Assemblée, le Comité a recommandé à la Cour d'accorder une attention particulière au recrutement de personnel provenant de ces États.</p>	<p>Paras. 25-34</p>
<p><i>Ibid.</i>, para. 106.</p>	<p>106. Le Comité s'est félicité de ces initiatives et a recommandé à la Cour de travailler sur ces questions avec toutes les parties intéressées, ainsi que sur des propositions conformes à une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de faire rapport au Comité à sa trente-quatrième session.</p>	<p>Politique en ébauche</p>
<p><i>Ibid.</i>, para. 109.</p>	<p>109. Le Comité attendait avec intérêt de recevoir la proposition de cadre de mobilité pour examen à sa trente-quatrième session. Il a également réitéré sa recommandation selon laquelle, à l'avenir, les demandes de nouveaux postes dans les projets de budget-programme devraient être étayées par une justification plus explicite des raisons pour lesquelles le recours aux ressources existantes n'est peut-être pas possible.</p>	<p>Paras. 35-42 (annex iii)</p>
<p>Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-troisième session, CPI-ASP / 18/15, par. 43.</p>	<p>43. Cependant, le Comité a recommandé qu'aucune nouvelle demande de reclassement ne soit présentée par la Cour tant que le nouvel examen de l'IA ne sera pas finalisé.</p>	<p>Politique en cours de révision</p>
<p><i>Ibid.</i>, para. 203.</p>	<p>203. Constatant que la Cour continuera de faire face à des développements imprévus dans les situations existantes, le Comité a noté que le Greffe avait fait un effort pour gérer ses ressources humaines de manière flexible et le Comité a recommandé aux différents organes de la Cour de faire des efforts pour gérer ses ressources humaines en l'avenir permettant à la Cour de réagir dans la</p>	<p>Paras. 35-42 (annex iii)</p>

	mesure du possible à des situations imprévues et de redéployer les ressources en fonction des exigences réelles de la charge de travail.	
<i>Ibid.</i> , paras. 220 and 223.	<p>220. La Cour a indiqué que l'effectif total du personnel professionnel (à l'exclusion des élus et des 42 agents linguistiques) était de 470, dont 60 (soit 12,8%) venaient de pays non parties. Le Comité a recommandé à la Cour d'examiner la possibilité de geler les embauches dans cette catégorie.</p> <p>223. Le Comité a observé que les postes les plus élevés du personnel professionnel étaient dominés par des hommes. [...] Le Comité a recommandé à la Cour d'essayer une approche différente et proactive pour s'attaquer à la question de l'équilibre entre hommes-femmes et de fixer une date de réalisation.</p>	Paras. 25-34
<i>Ibid.</i> , para. 204.	<p>224. [...] Le Comité s'est déclaré préoccupé par le coût élevé des congés de maladie et a demandé à la Cour de présenter un rapport à sa trente-quatrième session en présentant des informations sur les cinq dernières années à propos des questions suivantes:</p> <p>a) Le volume et la durée moyenne des congés de maladie;</p> <p>b) Les incidences financières des congés de maladie;</p> <p>c) Les critères et la procédure de certification et d'administration des congés de maladie, y compris les rôles et responsabilités pertinents; et</p> <p>d) Les responsabilités du personnel et de la direction de la Cour pendant les congés de maladie.</p>	Paras. 47-49
<i>Ibid.</i> , para. 230.	<p>230. [...] Par conséquent, le Comité a recommandé à la Cour de proroger provisoirement le programme pour une troisième année en absorbant les coûts liés à la prorogation du programme dans les limites du budget approuvé, et de faire rapport au Comité des résultats de son évaluation à sa trente-sixième session en 2021. .</p>	Paras. 50-55

LEADERSHIP DEVELOPMENT INITIATIVES, TARGET GROUPS AND TIMELINES

Leadership Development

DEVELOPING CURRENT AND FUTURE LEADERS AT THE ICC



ICC E-LEADERSHIP FOUNDATIONAL MODULES

Online catalogues with managerial/leadership good practices, organized by topics and levels, available 24/7 to all staff members.

Target Group:

All Staff (always available)

DEVELOPMENTAL 360

Opportunity for self-reflection, gathering feedback from team managers, peers, and coaching session(s) that will substantially increase awareness of one's Leadership style, preferences, strengths and areas for development.



Target Group:

All Managers (Optional)
2020: Up to 100
2021: Up to 100



WALK THE TALK CONFERENCE AND WORKSHOPS

"Case-based" 1/2 day workshops where leaders will be invited to prepare, discuss in focus groups and present solutions for real-life issues in a plenary. Interactive preparation and follow-up through the new Learning Management System, encouraging knowledge sharing, awareness of ICC policies/practices and networking.

Target Group Conference:

P-5s and above (1x Year)

Target Group Workshops:

All managers (split in 2 groups. Jr/Sr.) 1 workshop per Competency (Purpose, Collaboration, People, Results) per group, per quarter

INDIVIDUAL DEVELOPMENT PROGRAMME PORTFOLIO

United Nations Certification Programmes with access to Management Networks (alumni) and good practices at the UN environment + Executive Coaching for Heads of Organs

- Executive Coaching: Heads of Organs
- UN System Executive Management Programme (P-5, D-1)
- UN E-Management Certificate Programme (P-4)



Target Group:

Limited seats for P4s and above:
2020: P4 (10), P5 (15), D1 (3), Heads (3)
2021: P4 (10), P5 (08), D1 (3), Heads (3)
2022: P4 (10), P5 (08), D1 (3), Heads (3)



MY LEADERSHIP DISCUSSION E-FORUM

In-house leadership E-forum, constantly updated with relevant content (e.g. management/leadership weekly tips, new ICC tools, case studies, relevant concepts from previous trainings) and encouraged discussions around relevant topics.

Target Group:

Access granted to all managers who complete the mandatory foundational courses offered (tbd)

COACHING ICC FUTURE LEADERS

All new staff with managerial responsibilities will be assigned to an internal and more experienced coach/leader, who will act as a focal point for navigating the ICC managerial/leadership environment and getting up-to-speed with leadership practices, tools, etc. An onboarding day for managers will be developed.



Target Group:

All new managers (potentially extendable to current managers in case there is demand)

INVESTMENT AND RESOURCES*

2019: EUR 8,000 + Leadership Focal Point (STA/GTA)
2020: EUR 155,980 + Leadership Focal Point (STA/GTA, handover project to HR Learning Officer)
2021: EUR 129,900
2022: EUR 128,780

*Detailed information can be found at the Leadership Development Resource Estimation Sheet, created based on benchmarking with other organisations, interaction with potential providers and detailed workload estimation.

LEADERSHIP FRAMEWORK AND OTHER HR PROCESSES

Adjusting HR Processes

Over the next 3 years existing HR processes will be adjusted to resonate with the leadership expectations set out in the framework. All adjustments will be sustained after initial implementation.



RECRUITMENT

Hiring decisions consider the assessment of leadership capabilities

2019: Awareness training for HR staff. Leadership Framework included as "Core Competencies", replacing current "managerial" competencies.

2020: Training for HR, Hiring Managers and Panel Members on using the Leadership Framework during recruitments. Framework included to relevant vacancy announcements and used during competency-based interviews.

2021: Objective assessment tools also capture Leadership Competencies



ONBOARDING AND DAY-TO-DAY PRACTICE

The Leadership Framework is introduced as an integral part of "the way we work around here"

2019: Communication and awareness campaign rolled-out (active participation of senior leaders in the process).

2020: Onboarding day for new staff with managerial responsibilities designed and implemented. "Coaching ICC future leaders" programme designed and implemented.



PERFORMANCE MANAGEMENT

Individual performance is measured against framework (Competencies)

2020: Leadership Framework included as "Core Competencies", replacing current "managerial" competencies. Performance appraisal system adjusted to include leadership competencies, replacing current "managerial" competencies.

2021: Roll-out updated performance appraisal system.



STAFF ENGAGEMENT SURVEY

Staff Engagement survey is adjusted to measure and reflect progress on Leadership capabilities

2020: Staff engagement survey updated to capture core leadership competencies.

2021: Survey results and HR analytics reports used as source of information for leadership development and action plans.

Annexe III - Propositions d'amendements au Règlement financier et aux règles de gestion financière visant à assurer la mobilité du personnel entre les grands programmes (c'est-à-dire les sections budgétaires)

1. Se référant à la demande de l'Assemblée des États Parties visant à ce que la Cour fasse preuve d'une flexibilité maximale dans la gestion de ses ressources humaines pour réagir aux situations imprévues et, dans la mesure du possible, redéployer les ressources en fonction des besoins réels de la charge de travail ;⁵ la Cour propose de modifier ses Règles et règlements financiers («FRR») afin d'assurer la mobilité du personnel entre les grands programmes.
2. La disposition 101.3 e) du Règlement du personnel stipule que «[c]haque membre du personnel est tenu d'accomplir les tâches liées à son poste telles que définies dans la lettre d'engagement. Toutefois, un membre du personnel **peut se voir confier temporairement l'exécution de toute autre tâche en rapport avec ses compétences si les besoins opérationnels de la Cour l'exigent**. Cela peut inclure le remplacement temporaire d'un membre du personnel absent par un grade supérieur ou inférieur ou dans une catégorie différente ». [Je souligne]
3. L'article 4.8 du Règlement financier dispose que «[aucun] virement ne peut être effectué entre les sections budgétaires sans l'autorisation de l'Assemblée des États Parties, à moins qu'un tel virement ne soit rendu nécessaire par des circonstances exceptionnelles, et conformément à des critères à convenir par l'Assemblée des États parties.»
4. Les sections de crédits mentionnées dans le FRR désignent les différents grands programmes pour lesquels l'Assemblée des États parties approuve chaque année des crédits spécifiques. Ces crédits constituent «une autorisation [...] de contracter des obligations et d'effectuer des paiements aux fins desquels les crédits ont été arrêtés et à concurrence des montants arrêtés», selon le règlement financier 4.1.
5. Les crédits approuvés pour chaque grand programme comprennent, entre autres, leurs ressources en personnel et les dépenses de personnel y afférentes.
6. A la lumière de cela, on pourrait faire valoir que l'affectation temporaire d'un employé d'un grand programme à un autre alors qu'il/elle continue d'être rémunéré au titre du budget du grand programme de déblocage nécessiterait l'approbation préalable de l'Assemblée des États parties, conformément au règlement financier 4.8, étant donné que les fonds alloués à cette position ne sont pas utilisés aux fins approuvées.
7. En conséquence, la Cour recommanderait les modifications suivantes du Règlement financier et des règles de gestion financière:

7.1. Le règlement financier 4.8 soit modifié comme suit (amendements en **rouge**):

« **Sans préjudice au règlement 4.8 bis, aucun** virement entre chapitres de déblocage de crédits ne peut être effectué sans l'autorisation de l'Assemblée des États Parties, à moins qu'un tel virement ne soit rendu nécessaire par des circonstances exceptionnelles et soit conforme aux critères que l'Assemblée des États parties doit approuver. »

7.2. Une nouvelle disposition doit être ajoutée (article 4.8 bis du règlement financier):

« **Le Greffier ou le Procureur, selon le cas, peut autoriser les affectations temporaires d'employés entre les sections budgétaires, tandis que les coûts liés aux traitements, prestations et indemnités de l'employé concerné restent sous la responsabilité de l'administration budgétaire et de la responsabilité de la section du déblocage des crédits.** »

* * *

⁵ Résolution ICC-ASP/19/Rés.1, Section L, para 10(c).