

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

M. N.

c.

OIT

139^e session

Jugement n° 4974

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. P. M. N. le 21 mai 2021, le mémoire en réponse de l'Organisation du 6 août 2021, la réplique du requérant du 3 septembre 2021, régularisée le 27 septembre 2021, et la duplique de l'OIT du 12 octobre 2021;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de ne pas reclasser son poste.

Le requérant est un fonctionnaire de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). L'AISS a été fondée en 1927 sous les auspices de l'OIT mais est administrée séparément de l'Organisation. En vertu de l'accord de 1992 entre le Bureau international du Travail (BIT) et l'AISS, modifié en 1997, les fonctionnaires du Secrétariat général de l'AISS sont au bénéfice d'un contrat établi par le Bureau international du Travail et leur emploi est régi par les dispositions du Statut du personnel du BIT.

L'intéressé est entré au service du Secrétariat de l'AISS le 1^{er} juillet 2016 en tant que spécialiste technique en sécurité sociale (chargé de projet), au grade P.3, au titre d'un contrat de coopération technique d'une durée déterminée d'un an qui a été renouvelé à plusieurs reprises.

En novembre 2018, le requérant présenta une demande officielle de reclassement de son poste à son supérieur hiérarchique direct en faisant valoir qu'il s'acquittait de tâches de grade P.4, qu'il était le seul de l'équipe à disposer d'un poste de grade P.3 et que ses résultats étaient à la hauteur des attentes. Le mois suivant, son supérieur hiérarchique direct lui répondit que son poste était de grade P.3, comme c'était le cas pour son prédécesseur, et que le Département du développement des ressources humaines (HRD) avait revu et approuvé sa description de poste à ce grade. Le 7 mars 2019, le requérant informa le Secrétaire général de l'AISS de son souhait de faire appel de la décision de son supérieur hiérarchique direct de rejeter sa demande de reclassement. Le Secrétaire général demanda au BIT d'effectuer un audit du poste de l'intéressé. Dans son rapport du 4 octobre 2019, l'expert en classification des emplois chargé de mener l'évaluation confirma que le poste occupé par le requérant était de grade P.3 et recommanda de corriger le titre du poste en «responsable technique». Le 12 février 2020, le Secrétaire général informa l'intéressé que, compte tenu de l'issue de l'évaluation technique, son poste serait maintenu au grade P.3. Le requérant déposa une réclamation auprès de HRD pour contester cette décision. Sa réclamation ayant été rejetée le 8 mai 2020, il saisit la Commission consultative paritaire de recours le 4 juin 2020.

Dans son rapport du 18 novembre 2020, la Commission consultative paritaire de recours conclut que, «[c]ompte tenu du manque de transparence et de diverses lacunes nuisant au processus de classification des emplois [...], les conclusions et recommandations de l'expert en classification des emplois [étaient] viciées et devaient être annulées»*. La Commission recommandait un réexamen de la classification de l'emploi du requérant. Elle estimait que des dommages-intérêts pour tort moral ne se justifiaient pas à ce stade au vu du réexamen de la classification de l'emploi à venir. En outre, elle recommandait plus généralement que le Bureau prenne position sur l'application de la circulaire n° 6/639 sur la procédure de classification des postes aux membres du personnel de l'AISS.

* Traduction du greffe.

Par une lettre datée du 4 décembre 2020, le requérant fut informé que le Directeur général du BIT avait fait sienne la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours selon laquelle les conclusions de l'expert en classification des emplois manquaient de transparence et de motivation, et qu'il avait annulé la décision du 8 mai 2020. Par conséquent, un nouvel examen de la classification de l'emploi du requérant aurait lieu et une nouvelle décision relative à sa demande de classification de poste serait prise. Le Directeur général convenait également qu'il n'y avait pas lieu d'accorder des dommages-intérêts pour tort moral à ce stade. Quant à la recommandation générale concernant l'applicabilité de la procédure de classification des emplois énoncée dans la circulaire n° 6/639 aux membres du personnel de l'AISS, le Directeur général estimait qu'il s'agissait là d'une question relevant de la politique des ressources humaines qui dépassait le cadre de la procédure de réclamation, mais qu'il avait néanmoins donné pour instruction à HRD d'examiner les moyens éventuels pour clarifier la procédure à appliquer en cas de demande de reclassement de postes affectés à des projets de coopération pour le développement. Il ajoutait que cette décision était définitive.

Le 27 février 2021, deux experts de HRD publièrent un rapport d'évaluation technique après avoir réexaminé le poste du requérant au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juillet 2019, soit la même période considérée lors du premier réexamen. Ils conclurent que le titre du poste de l'intéressé devait être modifié en «responsable technique» et que le poste se situait dans la classe supérieure du grade P.3. Ils recommandaient également que l'AISS confie officiellement et à titre personnel au requérant des attributions supplémentaires et régulières dans des domaines précis pour veiller à ce que ses attributions soient au même niveau que celles des autres postes d'expert en sécurité sociale de l'équipe. Le requérant devait aussi se voir fournir une description de poste actualisée reflétant précisément les tâches à accomplir.

Par lettre du 3 mars 2021, le Directeur général adjoint du BIT pour la gestion et la réforme informa le requérant que le Directeur général avait revu le nouveau rapport d'évaluation technique et reconnu que son poste se situait dans la classe supérieure du grade P.3. Comme

recommandé dans le rapport d'évaluation technique, l'AISS devrait lui confier officiellement et à titre personnel des attributions supplémentaires dans des domaines précis pour veiller à ce que ses attributions soient au même niveau que celles des autres postes d'expert en sécurité sociale de l'équipe et lui fournir une description de poste actualisée reflétant précisément les tâches à accomplir. Le Directeur général adjoint ajoutait qu'une copie du rapport était jointe à la lettre pour information et que la lettre constituait une «nouvelle décision définitive»* pour laquelle les voies de recours interne avaient été épuisées. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 3 mars 2021, d'ordonner que le grade du poste litigieux soit modifié de P.3 à P.4 avec effet au 1^{er} juillet 2016 et d'ordonner «l'indemnisation et la réparation du préjudice financier»* qu'il a subi. Il réclame en outre une indemnité au titre des dépens et des heures supplémentaires qu'il a passées pour «rassembler les faits et les preuves»*, ainsi qu'au titre de «la douleur et de la souffrance psychologiques qu'il a subies en l'espèce»*. Dans la réplique, il ajoute que son échelon dans le grade P.4 devrait au minimum être l'échelon 4 avec effet au 1^{er} juillet 2016.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée. En tout état de cause, la conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal corrige son grade ne relève pas de la compétence de celui-ci et la conclusion tendant à l'obtention d'un échelon supérieur à l'échelon 1 dans le grade P.4 constitue une nouvelle conclusion puisqu'elle a été présentée pour la première fois dans la réplique.

CONSIDÈRE:

1. Il ressort du dossier que la présente affaire porte sur un exercice de reclassement, entrepris à la demande officielle du requérant en novembre 2018, dans le but de reclasser le poste P.3 de spécialiste technique qu'il occupait à l'époque. Il ressort également du dossier que des mesures ont été prises et ont abouti à la décision du 3 mars 2021,

* Traduction du greffe.

que l'intéressé attaque dans la présente requête. Dans cette décision, le Directeur général adjoint du BIT pour la gestion et la réforme informait le requérant que le Directeur général du BIT avait accepté le rapport d'évaluation technique établi par les deux experts en classification des emplois de HRD qui avaient examiné le poste de l'intéressé pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juillet 2019. Ils avaient conclu que son poste se situait dans la classe supérieure du grade P.3 (91^e percentile).

2. En contestant la décision attaquée, le requérant entend que soient ordonnées les mesures suivantes: 1) l'annulation de la décision attaquée; 2) la correction du grade du poste litigieux (de P.3 à P.4, échelon 4) avec effet au 1^{er} juillet 2016; 3) l'indemnisation et la réparation du préjudice financier qu'il a subi à raison de la violation des dispositions applicables; 4) une indemnité au titre des dépens et des heures supplémentaires qu'il a passées pour «rassembler les faits et les preuves»; et 5) une indemnité au titre de la douleur et la souffrance psychologiques qu'il a subies en l'espèce.

3. La deuxième conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne la correction du grade du poste litigieux de P.3 à P.4, échelon 4, avec effet au 1^{er} juillet 2016 est irrecevable, car il ne relève pas de la compétence du Tribunal de prononcer une injonction de cette nature à l'égard des organisations (voir, par exemple, le jugement 4502, au considérant 12). En outre, le classement des postes est laissé à l'appréciation du Directeur général (voir, par exemple, les jugements 4502, au considérant 6, et 4102, au considérant 7).

4. Au considérant 3 du jugement 4810, le Tribunal a rappelé qu'il est de jurisprudence constante que le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation, avec cette conséquence que le Tribunal ne réexaminera un tel classement que pour des motifs limités. Ainsi, les décisions de classement ne peuvent être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de droit ou de fait, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier ou si elles sont entachées de détournement de pouvoir.

5. En ce qui concerne le cadre réglementaire, l'OIT explique que les dispositions administratives et financières de la coopération entre le BIT et l'AISS (en vigueur au moment des faits) figurent dans l'accord de 1992 tel que modifié par un protocole de 1997. Conformément au paragraphe 1 i) du protocole de 1997, les fonctionnaires du Secrétariat général de l'AISS sont au bénéfice d'un contrat établi par le BIT et soumis au Statut du personnel du BIT. Plus précisément, «les conditions de leur contrat d'emploi sont celles que le BIT applique habituellement au personnel affecté à la coopération technique»*. Si, en application du paragraphe 3 de l'accord de 1992, les procédures de classification des postes et positions du BIT s'appliquent à tous les emplois de l'AISS, l'OIT explique devant le Tribunal qu'il n'existe pas de procédures spécifiques permettant d'examiner les demandes de réexamen des grades du personnel affecté à la coopération technique. Cela laisse à penser que la circulaire n° 6/639 ne s'applique pas aux procédures de classification et de reclassement du requérant, alors que, dans son argument selon lequel la procédure de reclassement aurait violé les principes d'égalité et de non-discrimination, l'intéressé semble suggérer que ladite circulaire s'applique à son cas *mutatis mutandis*. Toutefois, tout doute à ce propos s'est dissipé lorsque, faisant référence à un paragraphe de la décision du Directeur général contenue dans la lettre du 4 décembre 2020 du Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme, le requérant a indiqué que «[la] lecture du paragraphe ci-dessus permet d'affirmer sans ambiguïté que les dispositions de la circulaire n° 6/639 ne s'appliquent pas en l'espèce»*. Le Tribunal partage cette concession, qui est conforme à la position de l'OIT.

Poursuivant son explication des procédures de classification, l'OIT déclare qu'habituellement les grades des postes occupés par des membres du personnel affecté à la coopération technique sont déterminés avant le recrutement en fonction du descriptif de poste, mais le Statut du personnel n'exclut pas un changement de grade. Le paragraphe 2 b) de l'annexe V aux Statuts du personnel du BIT, qui concerne les évaluations annuelles et les ajustements des traitements de ces fonctionnaires, dispose que «[l]affectation à des fonctions et

* Traduction du greffe.

attributions afférentes à un grade différent ou le reclassement des fonctions et attributions exercées, s'ils ont lieu au cours d'un contrat de durée déterminée, sont considérés comme créant un nouveau contrat» et le traitement est adapté en conséquence. La classification de l'emploi en soi est effectuée sur la base des normes de classement des emplois du régime commun des Nations Unies. Elle se fonde sur le principe que la valeur de l'emploi est déterminée par son niveau de responsabilité et dépend de la complexité des tâches accomplies et non des qualifications, des performances professionnelles, de l'ancienneté ou d'autres caractéristiques du titulaire du poste. En cas de demande de reclassement à un niveau supérieur, des fonctions supérieures doivent être exercées de manière régulière et continue, et constituer une part importante des tâches courantes de ce poste. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a élaboré une norme-cadre pour le classement des emplois des administrateurs et des catégories supérieures qui offre une orientation uniforme sur le classement des emplois grâce à un système d'évaluation par points et de descriptifs de classe. Les fonctions assignées sont mesurées à l'aune de quatre facteurs: la nature du travail, l'environnement porteur, les partenariats et les résultats. Ces facteurs sont évalués et notés par la personne chargée du réexamen. La CFPI a également mis au point un système d'évaluation électronique dans lequel le spécialiste du classement des emplois saisit les résultats des mesures. Le système compile ensuite ces mesures.

6. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral (audition) en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal et cite trois témoins dont il demande l'audition. Cette demande est rejetée, car le Tribunal considère que les écritures et les pièces produites par les parties sont suffisamment abondantes et explicites pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause dans la présente affaire.

7. Le requérant conteste la décision attaquée en se fondant sur trois moyens distincts, que le Tribunal considère qu'il y a lieu d'examiner dans l'ordre suivant:

- 1) Le Bureau n'a pas appliqué certains aspects de la décision attaquée.
- 2) La décision de ne pas reclasser son poste au grade P.4 a été prise en violation des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, et du devoir de sollicitude du Bureau, et négliger ce fait a vicié la décision attaquée.
- 3) La décision attaquée doit être annulée, car elle ne tient pas compte du fait que la procédure de classification de l'emploi était entachée d'irrégularités.

8. À l'appui du premier moyen, le requérant soutient qu'il n'a pas reçu la description de poste actualisée reflétant des tâches à accomplir relatives à la gestion de projet et aux lignes directrices dont il est question dans la décision attaquée. Il déclare qu'il revenait au Bureau d'appliquer la décision attaquée et de lui fournir, «dans les 60 jours à compter de la date de notification de la nouvelle décision définitive»*, une description de poste à jour qui reflète fidèlement «les tâches à accomplir relatives à la gestion de projet et aux lignes directrices»*, mais que cela n'a pas été fait. Cela confirmerait ses allégations selon lesquelles son supérieur hiérarchique aurait entravé et induit en erreur la classification de son emploi. Par conséquent, il demande au Tribunal d'annuler «la nouvelle décision définitive du Directeur général»* et de lui accorder les réparations qu'il réclame. Cependant, il n'existe aucun principe ni aucune règle permettant l'annulation d'une décision attaquée parce qu'elle n'aurait pas été appliquée. Le premier moyen est donc dénué de fondement. En réalité, il apparaît clairement que des mesures ont été adoptées pour donner effet à la décision attaquée, même si, à l'époque, elles n'ont pas été menées à leur terme. Notamment, l'OIT indique que les conditions d'emploi du requérant sont restées les mêmes pour des raisons qu'elle explique en ces termes: le processus de définition des tâches qui devaient lui être attribuées et devaient figurer dans la nouvelle description de poste exigeait un examen approfondi des besoins du département ainsi qu'une évaluation des fonctions et attributions

* Traduction du greffe.

respectives de tous les fonctionnaires qui y travaillaient. Or, l'ancien directeur du département ayant pris sa retraite, le nouveau directeur est entré en fonction le 1^{er} mai 2021, ce qui a retardé certaines décisions organisationnelles. Toutefois, le Secrétaire général de l'AISS suivait personnellement l'affaire et avait donné des instructions. Des consultations étaient en cours avec le requérant concernant la nouvelle description de poste. Le 29 septembre 2021, l'intéressé a reçu la nouvelle description de poste, qui avait été mise à jour pour inclure des attributions supplémentaires et correspondre aux autres postes de spécialiste technique en sécurité sociale (chargé de projet) du département. Quelques jours plus tard, un nouveau contrat de grade P.4 lui a été proposé. Du point de vue de l'OIT, la décision attaquée aurait ainsi été intégralement appliquée et la contestation du classement du poste serait devenue sans objet si le requérant n'avait pas refusé de signer le contrat, n'en acceptant ni le «grade» (sic. échelon) ni la date de début. Le 11 octobre 2021, HRD a expliqué au requérant que la contestation du reclassement, de la date de début du contrat ou de la description de poste actualisée relevait du même litige dont le Tribunal était désormais saisi.

9. En ce qui concerne le deuxième moyen, le requérant fait valoir que la présente affaire repose en premier lieu sur son affirmation selon laquelle la décision de ne pas reclasser son poste au grade P-4 a été prise en violation des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et, en second lieu, sur ce que le Bureau a qualifié d'erreur dans l'intitulé du poste lors de la classification initiale de son emploi au grade P.3, en violation du devoir de sollicitude du Bureau.

10. C'est à la suite de l'avis de vacance n° TC/2016/ISSA/02 que le requérant a été recruté en 2016 à un poste de spécialiste technique en sécurité sociale existant, publié au grade P.3. D'emblée, l'intéressé a fait valoir que les postes des sept autres membres de son unité portant le même titre que le sien étaient classés au grade P.4. Cela met en lumière son allégation d'inégalité de traitement au regard des titres de poste. Toutefois, l'autre argument du requérant porte sur le fait qu'en attribuant un grade plus élevé aux sept autres postes, le Bureau a

enfreint le paragraphe 3 de l'annexe I au Statut du personnel du BIT et d'autres règles applicables en matière de classification des emplois «qui garantissent la cohérence entre les titres, les grades et les fonctions des postes»*. Cela confirme le sentiment du requérant selon lequel la question de savoir s'il avait été victime d'une inégalité de traitement et/ou de discrimination en raison de la classification de son poste au grade P.3 ne reposait pas uniquement sur l'intitulé de poste, identique dans les huit cas, mais aussi sur les fonctions afférentes à son emploi, qui étaient du même niveau que celles des sept autres postes.

Il semble évident au Tribunal qu'en entreprenant l'exercice de reclassement du poste du requérant à sa demande, le Bureau a pris la mesure nécessaire pour déterminer le grade correct en se fondant non seulement sur l'intitulé de son poste, mais aussi sur les fonctions et attributions y afférentes. Dans ce contexte, le Tribunal observe qu'à de multiples reprises les allégations du requérant dans la présente affaire reposent sur une erreur d'interprétation qui laisse entendre qu'il faudrait tenir compte, dans l'exercice de classification, de la manière dont il s'est acquitté de ses tâches, ainsi que du fait qu'il a exercé des fonctions de niveau supérieur à certaines occasions. Il déclare, par exemple, à l'appui de son deuxième moyen, qu'«[il] a effectué ce travail et, en toute honnêteté, le mérite [lui] revient pour le travail [qu'il a] accompli pour garantir une justice [sociale] pour tous, en tant qu'objectif et mission de l'OIT envers l'humanité tout entière»*. Toutefois, ces arguments sont juridiquement dénués de pertinence eu égard à l'analyse figurant aux considérants 4 et 5 du présent jugement. Le Tribunal partage plutôt l'avis du Bureau, qui estime que la déclaration du requérant selon laquelle, contrairement aux affirmations de ses supérieurs, il était responsable de la gestion de projets et de lignes directrices n'est pas étayée par la description des tâches et fonctions afférentes à son poste, telles qu'elles figurent dans sa description de poste.

11. Le requérant renvoie en outre à une déclaration de son supérieur hiérarchique, qui, selon lui, confirmerait que, contrairement aux dispositions de l'annexe I, paragraphe 3, au Statut du personnel du

* Traduction du greffe.

BIT et à d'autres règles applicables en matière de classification des emplois, et en violation des principes d'égalité et de non-discrimination, son poste a été délibérément classé au grade P.3, contrairement aux sept autres postes. L'intéressé se réfère spécifiquement à la déclaration de son supérieur hiérarchique, reproduite dans le rapport d'enquête d'avril 2020 établi à la suite des allégations du requérant selon lesquelles son supérieur avait pris des mesures pour l'exclure. Le Tribunal est convaincu que cette déclaration n'a pas le sens que lui attribue le requérant. La déclaration complète était la suivante:

«[Le supérieur hiérarchique du requérant] a confirmé que les problèmes ont commencé lorsque [le requérant] a demandé son reclassement de P.3 à P.4. Avant [son] recrutement, la question du grade (P.2, P.3 ou P.4) du poste s'était posée. Il avait alors été décidé qu'il était important de le maintenir à P.3 en tant que moyen d'accéder à l'Organisation. Le grade P.4 est associé à un poste de très haut niveau et le grade P.5 accordé à un responsable autonome.»*

12. Le requérant soutient en outre qu'en violation des principes d'égalité et de non-discrimination, l'OIT n'a pas respecté la déclaration ci-dessus lors de deux recrutements ultérieurs dans son unité, en publiant ces postes au grade P.4 (dont il affirme avoir été exclu). Il joint les avis de vacance de poste n^{os} TC/2017/ISSA/03 et DC/ISSA/P/2021/01. Toutefois, leur comparaison ne fait pas apparaître clairement que les fonctions et attributions afférentes à ces deux postes sont similaires à celles du poste mentionné dans l'avis de vacance qui a conduit au recrutement de l'intéressé. En effet, les deux avis de vacance en question contenaient un élément lié à la gestion qui n'apparaît pas dans l'avis de vacance n° TC/2016/ISSA/02.

L'argument du requérant, qui se fonde sur les dispositions de l'annexe V, paragraphe 2 b), au Statut du personnel du BIT, selon lequel le Bureau aurait violé les principes d'égalité et de non-discrimination en ne corrigeant pas l'erreur présumée dans le classement initial de son poste au grade P.3 lors de la deuxième prolongation de son contrat en octobre 2018 est infondé. Cette disposition, qui n'est pas applicable à la situation du requérant, prévoit notamment que, lorsqu'une prolongation de contrat comporte l'assignation de fonctions et attributions d'un grade différent ou un reclassement des fonctions et attributions exercées par

le fonctionnaire, le traitement de celui-ci peut être ajusté à la lumière de ces changements au moment de la prolongation du contrat.

13. L'argument que le requérant avance ensuite selon lequel il était victime d'une inégalité de traitement et d'une discrimination parce qu'il était harcelé par ses supérieurs hiérarchiques est dénué de fondement dans la mesure où l'intéressé ne fournit aucun élément de preuve pour étayer son affirmation selon laquelle la décision de ne pas classer son poste au grade P.4 était motivée par l'intention malveillante de ses supérieurs souhaitant nuire à sa carrière. Compte tenu de ce qui précède, l'argument du requérant selon lequel la décision de ne pas reclasser son poste au grade P.4 aurait été prise en violation des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination et du devoir de sollicitude n'est pas fondé. Par extension, sa demande tendant à ce que soient ordonnées «l'indemnisation et la réparation» du préjudice qu'il aurait subi «du fait de la violation délibérée des dispositions de l'annexe I, paragraphe 3, au Statut du personnel du BIT par la direction de l'AISS et du non-respect des dispositions de l'annexe V, paragraphe 2 b), audit Statut par le [B]ureau [international du Travail]»* est rejetée.

14. À l'appui de son troisième moyen selon lequel la nouvelle procédure de classification des emplois était viciée, le requérant soutient que la procédure manquait d'indépendance dans la mesure où elle n'a pas été menée par un expert externe différent de celui qui avait effectué le premier reclassement. Il ressort pourtant du dossier que l'exercice de classification n'a pas été mené par le même expert mais par deux experts en classification des emplois qui n'avaient pas participé au premier reclassement qui avait été annulé. Le requérant soutient en outre que, contrairement à la recommandation que la Commission consultative paritaire de recours du BIT a formulée dans son rapport du 4 décembre 2020, l'exercice de classification n'a pas été mené par un expert externe. Le Tribunal observe néanmoins que la

* Traduction du greffe.

Commission consultative paritaire de recours avait déclaré ce qui suit dans sa première recommandation:

«138. Le collège a noté que l'expert en classification a travaillé au sein du Service de gestion des talents (RH/TALENT) du BIT jusqu'en 2010. Bien que cela ne révèle pas nécessairement un conflit d'intérêts, le collège estime toutefois préférable que, dans le cas présent, le nouvel exercice de classification soit **mené par un expert externe différent de celui qui a mené le premier examen.**»* (Caractères gras dans l'original.)

15. L'OIT déclare que la Commission consultative paritaire de recours n'avait pas précisé qu'il fallait un «spécialiste du classement externe»* et que la nouvelle évaluation technique a été réalisée de manière indépendante, méticuleuse et transparente par deux experts en classification et en normes de classement de la CFPI, qu'elle s'est avérée exhaustive, objective et équilibrée, et que le requérant n'a pas apporté la preuve de la partialité de l'examen. Selon le tribunal, la recommandation de la Commission tendant à ce que l'exercice de classification soit mené par «un expert externe différent»* n'était pas obligatoire vu l'utilisation du terme «préférable»*. Cette formulation permettait en effet à l'administration de désigner des experts en classification de HRD pour mener cet exercice.

16. Les arguments avancés par le requérant à l'appui de son affirmation selon laquelle la procédure de classification des emplois était viciée se résument essentiellement à son point de vue subjectif selon lequel le travail qu'il effectuait comprenait des fonctions de gestion dont l'expert externe n'avait pas tenu compte dans l'exercice de classification. Il ressort clairement des allégations de l'intéressé qu'il ne réalise pas que le principe fondamental est que le classement d'un poste nécessite une évaluation de la nature et de l'étendue des attributions et responsabilités attachées au poste sur la base de la description de poste et qu'il ne concerne en aucun cas la manière dont le titulaire du poste s'acquitte de ses tâches. Le requérant fait valoir que les experts en classification des emplois ont demandé des

* Traduction du greffe.

éclaircissements au «fonctionnaire responsable»* qui n'était pas son supérieur hiérarchique pendant la période examinée. Toutefois, comme le souligne l'OIT, le supérieur de l'intéressé, le directeur du département, était en congé maladie de longue durée depuis juillet 2020; il n'a repris le travail à temps partiel que le 1^{er} mars 2021 et n'était donc pas disponible lors du deuxième réexamen de la classification du poste, mais le fonctionnaire responsable connaissait le travail du requérant puisqu'il était le seul fonctionnaire de grade P.5 du département et avait assisté le directeur dans ses tâches. Le requérant affirme que le fonctionnaire responsable a fait des déclarations mensongères, «peu claires et non étayées»* concernant la mise en œuvre du protocole d'accord entre l'AISS et la Banque mondiale. Il insiste sur le fait qu'il a géré le projet à cet égard et que ses supérieurs ont affirmé à tort qu'il ne gèrait aucun projet et qu'il ne devait revoir aucune ligne directrice spécifique, alors qu'il avait la responsabilité de «réviser 12 ensembles de lignes directrices pour améliorer la cohérence, renforcer les liens et minimiser les chevauchements entre les différents ensembles de lignes directrices»*. Il attire l'attention sur les commentaires de ses supérieurs hiérarchiques dans son rapport d'appréciation de 2018, qui relevaient qu'il (le requérant) avait contribué précieusement et notablement aux lignes directrices. Il insiste sur le fait qu'il avait l'entière responsabilité des lignes directrices relatives à l'extension de la couverture et que la gestion d'un ensemble de lignes directrices suppose la mise à jour des références aux lignes directrices, la gestion des ateliers et la formulation de commentaires sur la révision des lignes directrices, de sorte que les experts en classification ont conclu à tort qu'il n'avait aucune responsabilité à l'égard des lignes directrices. Cependant, comme le souligne l'OIT, le requérant confond ainsi la gestion d'un projet avec l'accomplissement de tâches en lien avec un projet, et, en outre, les experts en classification des emplois ont examiné les preuves soumises par le requérant et conclu que les tâches accomplies n'équivalaient pas à la «coordination» ou la «direction» de la mise en œuvre du protocole d'accord entre l'AISS et la Banque mondiale. L'OIT soutient également qu'en termes de responsabilité, la gestion de lignes directrices diffère

* Traduction du greffe.

de leur élaboration ou révision, et que le deuxième rapport d'évaluation a déterminé avec précision qu'il avait contribué à la «révision/élaboration de lignes directrices» gérées par d'autres collègues, de manière techniquement satisfaisante et conformément aux fonctions énumérées dans sa description de poste, qui était de grade P.3. À la lumière du principe fondamental selon lequel le classement d'un poste nécessite une évaluation de la nature et de l'étendue des attributions et des responsabilités attachées au poste sur la base de la description de poste, l'argument supplémentaire du requérant qui consiste à affirmer qu'il était l'un des rares experts en sécurité sociale à avoir réellement rédigé des lignes directrices et que le Bureau joue avec des mots tels que «gérer, coordonner, conceptualiser, contribuer, soutenir, etc.»* sans examiner le travail réellement accompli, les résultats et les produits pour servir un «objectif illicite»* ne fait pas avancer son dossier. Il en résulte que le troisième moyen est dénué de fondement.

17. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

* Traduction du greffe.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER