

QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

Affaire Kigaraba (n° 7)

Jugement n° 2062

Le Tribunal administratif,

Vu la septième requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. Richard Kigaraba le 30 juin 2000 et régularisée le 21 juillet, la réponse de l'UPU du 17 octobre, la réplique du requérant du 21 décembre 2000 et la duplique de l'Union du 20 mars 2001;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La carrière du requérant à l'UPU est retracée dans divers jugements du Tribunal de céans, notamment les jugements 1188 et 1366 relatifs à deux précédentes requêtes de M. Kigaraba. Depuis le 1^{er} septembre 1992, il occupe un poste de premier secrétaire, de grade P.3. Le 9 mars 1999, il a été élu président de l'Association du personnel.

Pour répondre au souhait de l'Association du personnel, il avait été décidé, en 1996, de procéder au reclassement des postes au sein du Bureau international de l'Union. Celui des postes des catégories professionnelle (P) et hors classe (HC) devait se faire sur la base de la «norme-cadre» de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et fut confié à une classificatrice externe, M^{me} C. La communication de service n° 31/1999 du 29 avril 1999 stipulait notamment que, au cas où un poste serait classé à un grade supérieur à celui de son titulaire, le poste en question serait mis au concours, le titulaire n'ayant ainsi pas automatiquement droit à une promotion. Par la même communication, le personnel était informé du classement : le poste du requérant était classé au grade P.3. Le 18 juin 1999, ce dernier demanda le réexamen du classement de son poste.

Dans le cadre du mécanisme mis en place pour traiter des demandes de réexamen, un comité permanent de reclassement des postes P et HC fut institué et une nouvelle classificatrice externe, M^{me} T., nommée d'un commun accord entre le Directeur général et l'Association du personnel.

Sur les vingt-six demandes de réexamen qui lui furent soumises, la classificatrice confirma dix-huit classements; elle classa également trois postes à un grade supérieur et cinq autres de manière «prospective». Le poste du requérant ainsi que ceux de trois de ses collègues de grade P.3 reçurent tous le même classement «prospectif»⁽¹⁾ P.4.

Par lettre du 18 août 1999, le requérant fut informé que la classificatrice avait recommandé le classement «prospectif» de son poste au grade P.4 et que le Directeur général avait décidé que ledit poste pourrait être classé P.4 «une fois que les conditions ... [seraient] remplies». Le même jour, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas classer son poste au grade P.4. Le 5 octobre, il lui demanda de lui communiquer divers documents. Par courrier du 12 octobre, il fut donné suite à sa demande dans la mesure où il était personnellement concerné. Le 29 octobre, le requérant saisit le Comité paritaire de recours. Ce dernier également demanda la communication des documents réclamés et non obtenus par le requérant. Le Directeur général expliqua son refus de fournir lesdits documents dans un courrier du 13 décembre 1999. Dans son rapport

au Directeur général en date du 5 février 2000, le Comité recommanda notamment le classement du poste du requérant au grade P.4 et la promotion de l'intéressé au même grade. Ce rapport fut soumis à l'examen d'un groupe de travail ad hoc et, le 24 février, le Directeur général organisa une conférence téléphonique avec M^{me} T.

en vue de clarifier la notion de «classement prospectif». Le requérant et le Comité de l'Association du personnel refusèrent de participer à cette conférence.

Par courrier du 14 mars 2000, et suite au refus du requérant de se soumettre à un entretien individuel avec la classificatrice, le Directeur général l'informa de sa décision de demander une nouvelle évaluation de son poste.

Sans que l'Association du personnel soit consultée, une troisième classificatrice, M^{me} F., fut nommée. Le 13 avril, elle classa le poste du requérant au grade P.3. Par lettre du 27 avril 2000, le Directeur général confirma à ce dernier sa décision de maintenir son poste au grade P.3. Telle est la décision attaquée.

B. Se référant aux commentaires annexés au classement effectué par M^{me} T., le requérant soutient qu'il satisfait aux conditions minimales pour que son poste soit reclassé au grade P.4.

Il estime que la décision du Directeur général de maintenir le grade de son poste au niveau P.3 est illégale et procède d'un détournement de pouvoir : elle est fondée sur une application erronée des principes et des pratiques du Bureau international ainsi que de ceux du système commun des Nations Unies, et sur le rejet non justifié des recommandations du Comité paritaire de recours et du groupe de travail constitué par le Directeur général lui-même.

Ainsi, l'interprétation donnée par ce dernier de la notion de «classement prospectif» est complètement erronée. En effet, ce classement, établi par manque de temps, est plus en rapport avec l'analyse du travail *accompli* qu'avec des attributions futures à définir dans le cadre d'une restructuration du poste ou du Bureau international.

Le requérant fait observer que, selon la pratique en la matière dans le système commun des Nations Unies, c'est le titulaire du poste reclassé au grade supérieur qui y est nommé d'office, s'il est prouvé qu'il donne satisfaction. Cette pratique est, dans les faits, celle du Bureau international où les titulaires de tous les postes reclassés au grade supérieur ont été promus sur ces mêmes postes sans exception.

Selon le requérant, il est clair que le Directeur général a décidé de soumettre son poste pour la troisième fois à une évaluation pour remettre injustement en cause le reclassement dudit poste de P.3 à P.4. La situation a été aggravée par les «mesures dilatoires» prises par le Directeur général dès qu'il a eu connaissance du reclassement du poste en question au grade P.4 : par exemple, son double refus de mettre à la disposition du requérant et du Comité paritaire de recours certains documents -- ce qui constitue une violation des droits de la défense --, le fait d'avoir exclu l'Association du personnel de l'examen du rapport de M^{me} T. -- contrairement à la pratique constante en la matière --, le fait que le Directeur général a constitué un groupe de travail pour examiner le rapport du Comité paritaire de recours, etc.

Le requérant soutient, enfin, que le classement de son poste par M^{me} F. constitue une violation flagrante de la réglementation applicable en matière de recours et de reclassement des postes P et HC et qu'il est entaché de plusieurs erreurs et de vices de procédure. En outre, la classificatrice a tiré des faits des conclusions inexactes dans le seul but d'infirmer le reclassement effectué par M^{me} T.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision du 27 avril 2000, d'ordonner au Directeur général de classer son poste au grade P.4 et de le promouvoir à ce grade avec effet au 1^{er} mai 1999, «date à laquelle la décision [faisant] l'objet de la présente requête fut mise en œuvre», et de lui accorder une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses, ainsi que 10 000 francs au titre des dépens.

C. Dans sa réponse, l'UPU soutient que la décision attaquée porte uniquement sur le classement du poste du requérant. Par conséquent, la requête est irrecevable dans la mesure où elle porte sur la promotion de celui-ci au grade P.4.

Invoquant la jurisprudence du Tribunal, elle fait observer que certaines pièces déposées par le requérant sont des pièces internes, pour certaines à l'état de projet, ou des pièces qui ont été obtenues par l'intéressé en outrepassant son mandat de président de l'Association du personnel.

Sur la violation du droit du requérant d'être entendu, la défenderesse précise que M^{me} T. n'a pas rédigé un rapport général, mais des fiches de classement par points. Il en résulte que, mis à part sa fiche personnelle, le requérant ne peut réclamer les autres fiches qui ne le concernent pas. En outre, ce dernier confond ses intérêts personnels avec

ceux de l'Association du personnel lorsqu'il s'élève contre le fait que celle-ci n'a pas pu examiner le rapport de M^{me} T. : il ne peut, en effet, invoquer une éventuelle violation du droit d'être entendu d'un tiers et, d'ailleurs, l'Association n'a été consultée, à propos du rapport de M^{me} C., qu'à titre exceptionnel.

L'UPU s'attache ensuite à réfuter les allégations du requérant relatives à des vices de procédure. Elle rappelle, notamment, qu'en matière de classement de poste le pouvoir de décision appartient au Directeur général et qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir demandé un avis sur les différentes options qu'il pouvait prendre. Elle précise que, si la procédure de l'Union en cas de reclassement d'un poste à un grade supérieur ne correspond pas à la pratique des autres organisations du système commun des Nations Unies, ladite procédure a été ainsi fixée à la demande de l'Association du personnel et, dès lors qu'il s'agissait du premier classement fondé sur la norme-cadre, la situation de départ n'était pas la même que dans les autres organisations. Elle fait observer que le requérant a systématiquement refusé, à titre personnel et en sa qualité de président de l'Association du personnel, de participer à toute démarche visant à clarifier la notion de «classement prospectif».

Elle soutient que les décisions du Directeur général visant à effectuer des compléments d'instruction ne sauraient constituer un détournement de pouvoir puisqu'elles ont été prises dans le cadre de ses attributions.

Enfin, l'UPU soutient que les griefs d'erreurs de fait et de conclusions manifestement inexacts tirées du dossier sont mal fondés.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que son recours interne portait tant sur le classement de son poste que sur sa promotion et que le Comité paritaire de recours lui a donné raison : sa requête est donc recevable.

Selon lui, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, les jugements invoqués par celle-ci reconnaissent la nécessité de faire état de tout document qui fait partie intégrante de la procédure ayant débouché sur la décision attaquée.

S'agissant de la violation de son droit d'être entendu, le requérant réaffirme que M^{me} T. a rédigé un rapport et que celui-ci n'a rien de confidentiel. Quant à la consultation de l'Association du personnel, elle n'avait rien d'exceptionnel : conformément à la disposition 108.1 du Règlement du personnel, le Comité de l'Association est consulté sur les questions relatives au bien-être et à l'administration du personnel.

Sur les autres vices de procédure, le requérant soutient, notamment, que si, en matière de classement de postes, le Directeur général jouit d'un large pouvoir d'appréciation, celui-ci n'est pas absolu car il est soumis au contrôle du Tribunal. Le fait que la norme-cadre était appliquée pour la première fois ne dispensait nullement la défenderesse de l'obligation d'appliquer correctement la procédure prévue. Le requérant maintient que le troisième classement était illégal; dans le cas contraire, le chef exécutif d'une organisation pourrait *ad libitum* ordonner à différents classificateurs le reclassement d'un poste, aussi longtemps qu'il n'aurait pas obtenu le classement qu'il souhaite.

Le requérant signale qu'en raison d'une restructuration en cours au Bureau international les attributions de son poste ayant servi de base au reclassement seront scindées pour en faire deux postes. Par conséquent, le poste qui fait l'objet de la présente requête n'existera plus sous sa forme actuelle à compter du 2 avril 2001.

E. Dans sa duplique, l'UPU soutient que, étant donné que le poste du requérant n'existera plus à compter d'avril 2001, les conclusions de l'intéressé tendant au reclassement dudit poste au grade P.4 deviennent sans objet et sont donc irrecevables.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ressortissant tanzanien né en 1945, est entré au service de l'Union postale universelle (UPU) au siège de Berne en 1983 en qualité de deuxième secrétaire, de grade P.2, à la Section du personnel. Après avoir été promu premier secrétaire de grade P.3, il fut muté à sa demande à compter du 1^{er} septembre 1992 dans une autre section sur un poste classé également au grade P.3. Le 9 mars 1999, il fut élu président de l'Association du personnel.

Entre-temps, dans le cadre d'une procédure de classement des postes, le Directeur général avait décidé de faire

appel, pour les catégories professionnelle (P) et hors classe (HC), à un classificateur externe. Il s'agissait du premier exercice de ce type effectué au Bureau international de l'Union sur la base de la «norme-cadre» de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour les postes des catégories susmentionnées.

Conformément à cette procédure, une description de poste et un questionnaire détaillé furent établis par chaque fonctionnaire et visés par le supérieur hiérarchique dudit fonctionnaire.

La classificatrice, M^{me} C., établit le classement des postes des catégories professionnelle et hors classe. Le personnel en fut informé par la communication de service n° 31/1999 du 29 avril 1999. Celle-ci prévoyait qu'en cas de classement d'un poste à un grade supérieur le titulaire ne serait pas automatiquement promu mais verrait son poste mis au concours. Le poste du requérant fut classé au grade P.3. Le Directeur général approuva ce classement et ses principes d'application, qui comportaient une possibilité de réexamen. Ainsi, un comité permanent de reclassement des postes P et HC devant étudier les demandes de réexamen fut institué; lorsque celles-ci étaient recevables, elles devaient être soumises à un nouveau classificateur externe choisi d'un commun accord entre l'Association du personnel et le Directeur général, ce dernier étant compétent pour décider du classement du poste.

M^{me} T. fut désignée pour être la nouvelle classificatrice. Sur les vingt-six demandes de réexamen qui lui furent soumises, elle confirma le classement dans dix-huit cas et classa à un grade supérieur trois postes de manière définitive et cinq de manière «prospective»; parmi les cinq fonctionnaires concernés par ce dernier cas de figure, le requérant vit son poste classé de manière «prospective» à P.4. La classificatrice précisa ce que cette expression signifiait : l'attribution du grade P.4 était conditionnée à l'«extension» des tâches confiées au fonctionnaire.

Par courrier du 18 août 1999, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de maintenir son poste à P.3 jusqu'à ce que soient remplies les conditions mentionnées dans les annexes à la recommandation de la classificatrice. Le même jour, il demanda au Directeur général de réexaminer sa décision.

Ce dernier demanda à M^{me} T. de bien vouloir préciser ce qu'elle entendait par «classement prospectif». La classificatrice s'exécuta et ajouta que seuls des entretiens individuels avec les fonctionnaires intéressés auraient pu permettre de déterminer le niveau des fonctions effectivement exercées par ceux-ci.

Saisi de l'affaire, le Comité paritaire de recours recommanda, dans un rapport confidentiel, l'admission du recours, soit le reclassement du poste et la promotion du requérant au grade P.4.

A la suite de ce rapport, le Directeur général entreprit de clarifier une fois encore ce qu'il fallait entendre par «classement prospectif» et organisa à cette fin une conférence téléphonique avec M^{me} T. Le 24 février 2000, le requérant, qui avait été invité à y participer à titre personnel et en sa qualité de président de l'Association du personnel, déclina cette invitation. Il fut cependant informé des conclusions auxquelles étaient parvenus les participants. Selon M^{me} T., la finalisation du classement prospectif était soumise à deux conditions :

- a) le poste devait requérir des responsabilités accrues et des qualifications justifiant son classement au niveau supérieur;
- b) le titulaire devait assumer les responsabilités accrues du niveau supérieur et s'acquitter de ses tâches à l'entière satisfaction de ses supérieurs pour justifier une éventuelle promotion.

Même dans ce cas, le poste devait être mis au concours.

Interrogée, M^{me} T. répondit qu'elle n'était pas en mesure de compléter ses analyses dans un délai raisonnable et précisa qu'un entretien avec le titulaire du poste était préférable pour déterminer le niveau des fonctions.

Le Directeur général décida alors de faire compléter l'évaluation de M^{me} T. par une autre classificatrice. L'Association du personnel fut en vain invitée à participer à la sélection de cette dernière; elle expliqua son refus par le fait que la désignation d'une troisième classificatrice était contraire à la procédure arrêtée en vue du classement des postes P et HC.

Le requérant refusa de se prêter à un entretien avec la classificatrice nommée, M^{me} F. Celle-ci se fonda sur les

mêmes documents que ses collègues. Elle classa le poste de l'intéressé au grade P.3.

Le 27 avril 2000, le Directeur général confirma le classement du poste du requérant à P.3. Telle est la décision entreprise.

2. Le requérant demande l'annulation de cette décision, le reclassement de son poste au grade P.4, sa promotion personnelle à ce même grade avec effet au 1^{er} mai 1999 (date de l'entrée en vigueur de la décision attaquée), ainsi que l'octroi de 20 000 francs suisses à titre de réparation du tort moral subi et de 10 000 francs à titre de dépens.

A l'appui de ses conclusions, le requérant invoque divers moyens -- vices de procédure, erreurs de fait et de droit, et détournement de pouvoir -- exposés ci-après. Il estime que la deuxième évaluation ayant conduit à un classement à P.4 était exacte, car elle avait été faite sur la base de la description de poste et du questionnaire qui correspondaient à ses fonctions effectives. Dès lors, le Directeur général n'avait aucune raison d'ordonner une troisième évaluation et c'est en violation de la procédure qu'il avait arrêtée en accord avec l'Association du personnel qu'il a pris cette décision. En outre, cette évaluation est entachée de vices de procédure, en particulier parce que la classificatrice a procédé au réexamen complet du poste au lieu de simplement compléter la deuxième évaluation.

L'Union conclut au rejet de la requête. Elle objecte partiellement à la recevabilité de la requête et conteste la pertinence des moyens du requérant, ainsi que tous les reproches qui lui sont adressés.

3. La défenderesse demande que la conclusion tendant à la promotion du requérant au grade P.4, en raison du reclassement de son poste à P.4, soit déclarée irrecevable. Elle relève que, dans cette hypothèse, une mise au concours était prévue et que, de toute façon, la décision attaquée ne traite pas du problème de la promotion. Les voies de recours internes n'ont pas été épuisées.

Le requérant prétend que la question a déjà été soumise en instance interne, le Comité paritaire de recours lui ayant même donné raison sur ce point.

Il n'est point nécessaire d'en décider si, de toute manière, la décision de classement du poste à P.3 n'est pas annulée.

4. Le requérant a indiqué qu'à compter du 2 avril 2001 son poste n'existerait plus. Dans sa duplique, l'Union demandait en conséquence que la requête soit déclarée irrecevable, faute d'intérêt à agir.

Cette demande pourrait être acceptée si le litige ne portait que sur le classement futur du poste. Tel qu'il est présenté par le requérant, il a également pour objet le classement du poste pour la période prenant fin le 1^{er} avril 2001, puisque l'intéressé demande aussi à bénéficier d'une promotion à P.4 avec effet rétroactif. Il a le droit d'obtenir l'examen de cette conclusion, du moins en ce qui concerne les conséquences financières.

5. La défenderesse propose que soient écartés de la procédure certains documents considérés comme confidentiels, que le requérant aurait pu consulter en sa qualité de président de l'Association du personnel et qu'il aurait produits sans autorisation, violant ainsi ses obligations de fonctionnaire. Elle soumet au Tribunal certains documents qu'elle tient pour confidentiels et qui ne devraient pas être communiqués au requérant.

Selon la pratique du Tribunal, celui-ci tient compte de tous les documents qui sont utiles à la compréhension du cas (voir par exemple le jugement 1637, affaire Fahmy n^o 3, au considérant 6).

Quant aux documents que l'organisation dépose en les tenant pour confidentiels, ils ne sauraient être utilisés par le Tribunal au détriment du requérant sans que celui-ci ait pu en prendre connaissance (voir par exemple le jugement 1815, affaire Gutiérrez, au considérant 2, et la jurisprudence citée).

6. En matière de reclassement, l'évaluation du type de travail accompli et du niveau de responsabilités est un jugement de valeur et seuls ceux qui ont la formation et l'expérience requises sont à même de la réaliser. En d'autres termes, les décisions en la matière relèvent du pouvoir d'appréciation, de sorte qu'elles ne peuvent, en principe, être annulées que pour des motifs limités : un vice de forme ou de procédure, une erreur de fait ou de droit, l'omission de tenir compte d'un fait essentiel, un détournement de pouvoir, ou encore des conclusions manifestement inexactes tirées du dossier. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation d'un poste ou d'ordonner une nouvelle évaluation de ce poste, à moins que celle de l'organisation ne soit entachée d'un

des vices ci-dessus énoncés (voir les jugements 1647, affaire Bombo N'Djimbi, au considérant 7, 1808, affaire Mesfin, au considérant 5, et la jurisprudence qui y est citée).

7. Les avis des parties divergent quant à l'objet exact de la procédure de classement et quant à la procédure à suivre à cette fin.

a) A juste titre, il n'y a point de contestation sur le fait qu'en l'espèce le classement des postes doit s'effectuer selon l'état actuel des attributions et responsabilités de leur titulaire.

Un classement dit «prospectif», qui serait fondé sur l'évolution prévisible du poste, n'est donc pas à retenir dans ce cadre.

b) En revanche, de nombreux griefs du requérant se fondent sur la considération implicite que la procédure de classement, telle qu'elle a été édictée, obligerait pratiquement le classificateur à procéder aux évaluations nécessaires uniquement sur la base de la description du poste et du questionnaire, sans qu'il ait à compléter son information au moyen d'une autre évaluation ou d'un entretien individuel.

L'Union soutient la thèse opposée.

Les pièces déposées lui donnent raison. L'Union est rattachée au système commun des Nations Unies. La procédure de reclassement s'est déroulée pour la première fois selon les recommandations de la CFPI et sa norme-cadre. L'Union a tout d'abord appliqué cette procédure aux postes de la catégorie des services généraux à la fin de 1996 et au début de 1997; celle-ci est décrite dans la communication de service n° 62/1997. Il y est indiqué au paragraphe 3 que «la collecte des informations fut effectuée au moyen d'un questionnaire. Dans les cas où cela s'avérait nécessaire de compléter ou de clarifier les informations données par les titulaires des postes, des [entretiens individuels] ... furent effectués par le consultant. Ensuite ... le Comité de gestion élargi (en collaboration avec deux représentants de l'Association du personnel) a demandé 16 [entretiens individuels] supplémentaires». Dans la communication de service n° 31/1999, du 29 avril 1999, relative au classement des postes des catégories professionnelle et hors classe, le Directeur général explique comment s'est effectué le premier stade de la procédure d'évaluation. Il y est indiqué que chaque description de poste, établie par le titulaire et visée par son supérieur, a été transmise à la classificatrice. Celle-ci «a effectué des entretiens (desk-audits) avec les titulaires choisis et leurs supérieurs hiérarchiques lorsqu'elle l'a jugé nécessaire... Au total 27 entretiens ont été effectués.» La procédure de demande de réexamen est ensuite décrite dans cette communication; si une telle demande est recevable, un nouveau classificateur externe choisi d'un commun accord entre le Directeur général et l'Association du personnel procède à une nouvelle évaluation «et fait éventuellement un "desk-audit"». Il ressort clairement de ces documents -- qui, sur ce point, n'ont pas été contestés -- que la description de poste pouvait être complétée en cas de besoin par un entretien individuel.

c) Il découle de ce qui précède que le deuxième classement («prospectif») du poste du requérant n'était pas conforme à ces règles puisque la classificatrice ne se prononçait pas exclusivement eu égard aux fonctions et responsabilités actuelles de ce dernier, et s'était abstenue de recourir à un entretien individuel -- qui lui paraissait nécessaire -- pour déterminer ce qu'il en était effectivement. Par ailleurs, l'Union avait tout intérêt à ce que le résultat du classement puisse entrer en vigueur dans un délai raisonnable.

Dans ces conditions, le Directeur général n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en faisant reprendre la deuxième évaluation -- selon les règles relatives au réexamen -- et en désignant une nouvelle classificatrice. Un entretien individuel se révélant sans doute difficilement envisageable, le Directeur général n'a pas non plus abusé de son pouvoir d'appréciation en faisant renouveler toute l'évaluation.

C'est aussi en vain que le requérant prétend que l'entretien n'aurait pas été nécessaire, les éléments de classement de son poste permettant à eux seuls de confirmer à titre de classement actuel ce que la deuxième classificatrice avait qualifié de classement prospectif. Les expériences passées avaient déjà montré que ces entretiens individuels étaient souvent nécessaires pour pouvoir procéder à une évaluation exacte, et le Directeur général n'a pas non plus abusé de son pouvoir d'appréciation en se rangeant sur ce point à l'avis de la deuxième classificatrice.

8. Le requérant prétend qu'il y a eu violation des droits de la défense en ce que l'Union a refusé de lui communiquer le rapport général de M^{me} T. L'UPU objecte que cette dernière n'a pas rédigé de rapport mais des fiches individuelles concernant les différents fonctionnaires et qu'elles ne peuvent être toutes montrées au

requérant. Dans sa réplique, toutefois, l'intéressé reconnaît que le «rapport» qu'il réclamait -- qui s'apparente davantage à une lettre -- a été produit à l'appui de la réponse.

Le grief est devenu sans objet, le requérant ayant la possibilité de se fonder sans restriction sur ce document.

9. Le requérant soutient, en outre, que son droit d'être entendu a été violé étant donné que l'Association du personnel n'a pas participé à l'examen du rapport de M^{me} T.

L'intéressé, agissant pour son propre compte, n'a pas qualité pour se prévaloir des droits d'une association du personnel. Il pourrait sans doute se plaindre d'un vice de procédure si la collaboration de ladite association était obligatoire dans le cas d'espèce et susceptible d'avoir une incidence sur le sort de la cause.

Il n'est pas établi que tel soit le cas. Le paragraphe 1 de la disposition 108.1 du Règlement du personnel, citée par le requérant, prévoit une consultation du Comité de l'Association «sur les questions relatives au bien-être et à l'administration du personnel, notamment sur les principes régissant les nominations, les promotions et les licenciements» et le paragraphe 2 de la disposition en question prévoit une communication des «instructions ou ... directives administratives» d'ordre général portant sur les questions visées au paragraphe 1. Pareille norme laisse une certaine marge de manœuvre à l'autorité quant au choix des questions à soumettre. De toute évidence, alors que l'Association avait été consultée sur les questions de principe relatives au classement, la disposition 108.1 n'exigeait pas une nouvelle consultation à l'occasion de demandes individuelles visant au réexamen d'un premier classement.

10. Il invoque encore d'autres vices de procédure.

a) A son avis, après que le Comité paritaire de recours, qui préconisait l'admission de son recours, eut rendu son rapport, le Directeur général aurait, à tort, requis l'avis de ses collaborateurs qui se seraient retrouvés en groupe de travail pour rédiger un rapport. Le requérant a eu connaissance de ce document. Selon lui, le Directeur général n'aurait pas eu le droit de prendre d'autres avis.

L'organisation tient le document pour interne. Par ailleurs, il est conforme aux devoirs du Directeur général de prendre les avis qui lui sont nécessaires.

La démarche de ce dernier ne présente rien de répréhensible. Le moyen n'est donc pas fondé.

b) Le requérant fait un reproche analogue au Directeur général pour avoir pris des renseignements auprès de la classificatrice, M^{me} T., afin de pouvoir interpréter sa proposition de classement «prospectif» de son poste.

Ce moyen appelle les mêmes remarques. Il appartenait au Directeur général de recueillir des éléments d'information lui permettant de statuer en toute connaissance de cause. La fiche de classement «prospectif» suscitait en effet une interrogation.

En l'occurrence, le droit d'être entendu du requérant a été sauvegardé, étant donné qu'il a reçu une copie de la correspondance échangée, qu'il a eu la faculté de s'associer à la conférence téléphonique -- même s'il y a renoncé à ses risques et périls -- et qu'il a été informé des conclusions de cette conférence.

Ce moyen n'est donc pas fondé.

c) Le requérant fait encore grief au Directeur général d'avoir dérogé aux dispositions relatives au recours. Il relève seulement que, selon le Règlement, le Directeur général aurait dû répondre à sa demande avant de saisir le Comité paritaire de recours (disposition 111.3 du Règlement) et conteste le fait que la procédure mise en place prévoyait une saisine directe dudit comité. Cependant, le requérant ne prétend pas en avoir subi un quelconque préjudice.

Pour autant qu'il s'agisse d'un moyen de recours, il se révèle évidemment mal fondé.

d) Il en est de même du reproche selon lequel le Directeur général aurait cherché à provoquer le dessaisissement de la présidente du Comité paritaire de recours. Le Comité a fonctionné dans des conditions normales. Le requérant ne prétend pas en avoir subi un quelconque préjudice.

e) Aux dires du requérant, la procédure mise en place pour procéder au classement des postes P et HC ne prévoirait

que deux évaluations. En en ordonnant une troisième, le Directeur général aurait violé la procédure qu'il avait lui-même édictée.

Ainsi que cela a été exposé ci-dessus, le Directeur général a pu considérer, sans abuser de son pouvoir d'appréciation, que l'évaluation de M^{me} T. n'était pas conforme à la procédure et qu'elle était pratiquement inutilisable -- parce qu'on ne pouvait en déduire avec suffisamment de fiabilité une évaluation du poste tel qu'il existait. Dans ces conditions, la nouvelle évaluation qu'il a ordonnée remplaçait donc celle de M^{me} T. et tenait donc lieu de troisième expertise. La procédure qu'il a suivie, en présence d'une situation nouvelle, était donc conforme à l'esprit des règles qu'il avait édictées.

f) En outre, le requérant invoque une violation des principes de l'égalité de traitement et de l'autorité de la chose jugée.

Il voit une inégalité de traitement dans le fait que l'administration se serait octroyée le droit de procéder à trois évaluations et que la dernière n'aurait pas respecté celle de M^{me} T. Il n'établit toutefois pas que, dans une situation identique ou comparable, l'administration aurait agi différemment.

Il ne saurait y avoir «chose jugée», faute de décision d'une autorité judiciaire. Le requérant ne saurait davantage se plaindre d'une atteinte inadmissible à l'autorité d'une décision administrative non attaquée. M^{me} T. n'était pas une autorité administrative. Au demeurant, son évaluation n'était pas définitive et les insuffisances éventuellement constatées pouvaient être invoquées dans le cadre d'une procédure de recours portant précisément sur les effets de ce classement, la décision définitive appartenant au Directeur général.

g) Le requérant estime qu'un complément d'information n'était pas nécessaire car, à son avis, on pouvait inférer du classement de M^{me} T. que, déjà dans l'état actuel, son poste pouvait être classé à P.4.

Toutefois, même si l'on suivait l'opinion de M^{me} T., selon laquelle un entretien individuel était encore nécessaire, le complément d'information aurait dû se limiter à cet entretien, dont le résultat aurait été appliqué à l'évaluation de M^{me} T.

Il a été exposé ci-dessus qu'une telle solution était pratiquement irréalisable et que le Directeur général n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en demandant une nouvelle évaluation. En effet, M^{me} T. n'était pas à même de fournir ce complément d'informations dans un délai raisonnable, compte tenu de la date d'entrée en vigueur prévue du nouveau classement. Par ailleurs, on ne pouvait pas prévoir ce qu'apporterait la nouvelle évaluation ni l'étendue des modifications qu'elle entraînerait, le cas échéant, par rapport à l'évaluation de M^{me} T.

Il sied encore de remarquer à ce sujet que le requérant a refusé de participer à cette procédure visant à obtenir des informations complémentaires. A supposer que la classificatrice n'ait pas reçu les indications que l'intéressé aurait pu lui fournir et qui auraient été favorables à sa cause, il ne saurait s'en prendre qu'à lui-même.

11. Le requérant voit un détournement de pouvoir dans le fait que le Directeur général n'aurait pas classé son poste à P.4. En définitive, il aurait agi ainsi pour favoriser indûment l'organisation au détriment du requérant.

Le détournement de pouvoir ne se présume pas (voir le jugement 2035, affaire Boivin n^o 5, au considérant 8). Il résulte de ce qui précède que l'objectif du Directeur général était d'ordonner un classement équitable, conforme aux règles de la CFPI. Il n'y a pas trace de détournement de pouvoir.

12. Le requérant invoque encore une erreur de fait.

La manière dont il faut comprendre le classement prospectif serait établie par le classement lui-même. En effet, les points attribués ne se rapporteraient qu'à des activités et responsabilités actuelles, telles qu'elles sont établies par la description du poste et par le questionnaire. La classificatrice ne pouvait logiquement attribuer des points en fonction d'une activité et d'une responsabilité non encore définies; donc, le classement «prospectif» n'aurait aucune signification particulière. C'était une erreur de fait de ne pas le reconnaître dans la décision attaquée.

Il prétend que c'est à tort que les conclusions de M^{me} T. n'ont pas été retenues car, dans les commentaires annexés

au classement, elle indiquait que «l'attribution définitive du grade repose sur la question de savoir si le fonctionnaire exerce des activités importantes telles que la révision de rapports de consultants (pas uniquement du point de vue de la forme) et la conceptualisation de projets régionaux, y compris leur présentation dans des documents devant être soumis au [Conseil d'administration] pour approbation». Or il affirme lui-même remplir ces conditions, de telle sorte que le classement de son poste à P.4 s'imposait.

Il invoque encore, à l'appui de son grief relatif à l'erreur du Directeur général, que le Comité paritaire de recours et le groupe de travail avaient préconisé l'admission de son recours.

L'erreur alléguée n'est pas établie. Les recommandations présentées après le dépôt du recours interne l'ont été à un moment où les éclaircissements nécessaires n'avaient pas encore été fournis par M^{me} T. Celle-ci avait du reste les compétences professionnelles requises en la matière, que n'avaient ni le Comité paritaire de recours ni les fonctionnaires du groupe de travail consulté par le Directeur général. Les commentaires de M^{me} T., la correspondance échangée avec elle et les réponses données par téléphone montrent que le classement prospectif n'était valable que pour autant que soient assumées des responsabilités et activités nouvelles ou accrues, ce qui n'était pas encore établi et exigeait un entretien individuel. Le Directeur général n'a commis aucune erreur de fait.

Le requérant reprend pratiquement les mêmes arguments au titre de l'omission de faits essentiels et de conclusions manifestement inexactes tirées du dossier.

A ces titres également, le grief n'est pas fondé.

13. Tous les moyens se révélant mal fondés, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2001.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

1. La communication de service n° 56/1999, du 19 août 1999, précisait que le classement prospectif signifiait que «le classement vers le haut [des postes concernés était] conditionné par une extension des attributions de ces postes impliquant des qualifications et responsabilités additionnelles qui seront étudiées par le groupe d'experts chargé au début de l'année 2000 de réexaminer la structure et le fonctionnement du [Bureau international]».