

**106<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2807**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>me</sup> R. M.-V. le 17 octobre 2007 et régularisée le 1<sup>er</sup> mars 2008, la réponse de l'Organisation du 9 juin, la réplique de la requérante datée du 22 juillet et la duplique de l'UNESCO du 6 octobre 2008 ;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 requérante, ressortissante péruvienne née en 1953, est entrée au service de l'UNESCO en 1991, en qualité de secrétaire de classe GS-2 dans le Secteur de l'éducation. En août 1994, elle fut transférée à un nouveau poste, toujours au sein du même secteur. Le 1<sup>er</sup> janvier 1995, elle fut promue à la classe GS-3. Son poste fut ensuite reclassé GS-4 en 1997, puis G-5 le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Dans les notes professionnelles de la requérante couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2002, le supérieur hiérarchique direct de cette dernière recommanda le reclassement de son poste compte tenu de sa motivation et de ses efforts constants pour améliorer ses compétences. Le 22 avril 2002, ses deux supérieurs hiérarchiques

établirent une description actualisée de son poste, suggérant de le reclasser à G-6, tout en indiquant qu'il faisait partie de la catégorie générique 1(d). Cette catégorie, regroupant les fonctions et responsabilités de secrétariat et de soutien administratif apporté au chef et au personnel professionnel d'une section, correspond à la classe G-5.

Le 30 janvier 2003, l'UNESCO publia la circulaire administrative n° 2177 instituant la Norme révisée de classement des postes de la catégorie des services généraux sur laquelle devait se fonder le Comité d'évaluation des postes (JEC, selon son sigle anglais) qui est chargé de déterminer la classe des postes en examinant les descriptions de poste actualisées des membres du personnel concernés. La requérante fut informée le 16 décembre 2003 que le JEC avait présenté ses recommandations au Directeur général et que ce dernier avait décidé de les suivre, confirmant ainsi le classement de son poste à G-5. Elle fut par ailleurs avisée que les membres du personnel désirant faire appel des décisions prises par le Directeur général en la matière devaient s'adresser au Comité de recours concernant l'évaluation des postes (JERC, selon son sigle anglais) créé à cette fin. Entre-temps, les supérieurs hiérarchiques de la requérante soumièrent des demandes de reclassement du poste occupé par cette dernière.

L'intéressée saisit le JERC le 26 février 2004, alléguant que la décision du 16 décembre 2003 n'était pas suffisamment motivée et que la description de poste du 22 avril 2002 ne reflétait pas les tâches qu'elle effectuait réellement. Le JERC évalua son poste à G-5 après l'avoir entendue ainsi que son supérieur hiérarchique direct. Par courrier du 3 novembre 2004, elle fut informée de la décision du Directeur général de suivre la recommandation de ce comité et de maintenir son poste à la classe G-5. Elle présenta une réclamation au Directeur général contre cette décision le 1<sup>er</sup> décembre 2004, soulignant que l'évaluation faite par le JERC de son poste ne lui avait pas été transmise. Par courrier du 15 décembre 2004, les détails de l'évaluation effectuée par le JERC lui furent communiqués. Le 26 janvier 2005, elle fut informée de la décision du Directeur général de maintenir son poste à la classe G-5 et de rejeter sa réclamation comme étant non fondée. Le 5 septembre, le Directeur général adjoint

rencontra la requérante dans le cadre d'un processus général de médiation; il l'informa le 23 décembre 2005 qu'il n'avait pas recommandé au Directeur général de modifier sa situation administrative.

Entre-temps, la requérante contesta la décision relative à sa réclamation auprès du Conseil d'appel. Ce dernier rendit son avis le 17 juillet 2006. Il se dit perplexe face au fait que le poste de la requérante ait été maintenu à la classe G-5 par le JERC après qu'elle eut, avec son supérieur hiérarchique direct, démontré que le poste était d'une classe supérieure. Il estima cependant que, faute de preuve provenant du JERC même, il était impossible de démontrer si celui-ci avait ou non commis une erreur de fait. Il ajouta qu'une telle erreur ne pouvait pas être exclue sur la base de ce que l'administration avait avancé. Le Conseil recommanda au Directeur général d'encourager fermement le Secteur de l'éducation à demander une reclassification du poste de la requérante et une description de poste actualisée, de l'inclure sur une base prioritaire dans tout futur plan de promotion au mérite et de donner des instructions visant à garantir que les comités de classification ou d'évaluation travaillent avec davantage de transparence. La requérante fut informée, par courrier du 25 octobre 2006, de la décision du Directeur général de suivre partiellement la première recommandation du Conseil et de demander à l'administration d'effectuer une nouvelle évaluation sur place du poste de l'intéressée. Il estima toutefois que la conclusion du Conseil selon laquelle une erreur de fait ne pouvait être écartée de manière certaine n'était pas corroborée par les éléments de preuve apportés par la requérante. Le 11 janvier 2007, un évaluateur rencontra cette dernière et son supérieur hiérarchique direct afin d'effectuer l'évaluation sur place de son poste. La requérante fut informée par un courrier du 25 juillet 2007 que le Directeur général, après avoir reçu communication des résultats de l'évaluation sur place, avait décidé de maintenir son poste à la classe G-5. Telle est la décision attaquée.

Suite à la demande de la requérante d'obtenir certains documents en vue de soumettre une requête au Tribunal de céans, l'Organisation lui a transmis le 20 octobre 2007 le sommaire du processus

d'évaluation ainsi qu'un tableau comparatif indiquant les points attribués par facteurs par le JEC, le JERC et le Service de la classification.

B. La requérante estime que la décision du 25 juillet 2007 est entachée d'erreurs de faits, de procédure et «d'évaluation». Elle soutient qu'en refusant de reclasser son poste et de tenir compte de l'avis favorable de ses supérieurs hiérarchiques, le Directeur général a ignoré des faits essentiels. Elle fait valoir que la description de son poste n'a jamais été mise à jour et qu'elle ne reflétait pas ses tâches et responsabilités réelles. Une version actualisée n'ayant jamais existé, elle n'a pu servir de base à l'évaluation de son poste par le JEC et le JERC, ou lors de l'évaluation sur place. Elle soutient que cette dernière évaluation n'a pas permis d'établir une description dûment approuvée de ses attributions telles qu'elles existaient en 2002. Elle insiste sur le fait que ces erreurs jettent un doute sur l'objectivité de l'administration et les motivations réelles du traitement qui lui a été réservé, ainsi que du maintien de son poste à la classe G-5.

La requérante prétend que la décision contestée n'est pas convenablement motivée. Elle dit ne pas avoir reçu copie de l'évaluation sur place de son poste, dont les résultats sont invoqués à l'appui de la décision attaquée. Les documents transmis le 20 octobre 2007 n'apportent pas, selon elle, d'informations suffisamment détaillées ou justifiées. Elle souligne par ailleurs que la décision du 25 octobre 2006 devait elle aussi être motivée, d'autant plus que les recommandations unanimes du Conseil d'appel ont été simplement écartées; ce faisant, le Directeur général a commis une erreur de droit.

La requérante allègue que la décision contestée résulte d'un parti pris démontré, selon elle, par les graves irrégularités de procédure qui ont conduit au «maintien obstiné» de son poste à la classe G-5.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 25 juillet 2007, de reclasser de manière rétroactive son poste à la classe G-6, de lui octroyer le complément de salaire et les avantages accessoires correspondant à ce reclassement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et de réparer la totalité du préjudice subi.

C. L'UNESCO soutient que la requête est irrecevable en ce qu'elle tend au reclassement rétroactif du poste de la requérante, car il n'est pas de la compétence du Tribunal de se prononcer sur des questions de classement de poste.

C'est à titre subsidiaire qu'elle répond sur le fond. Elle souligne que l'évaluation du poste de la requérante a toujours été fondée sur la description de ce dernier établie en 2002 ainsi que sur les modifications qui y ont été apportées par ses supérieurs hiérarchiques. Par ailleurs, l'évaluation sur place du poste a aussi tenu compte des tâches et responsabilités de la requérante telles que mentionnées dans un projet de description de poste daté du 26 décembre 2006. Selon l'Organisation, il incombe à la requérante de prouver que les évaluations du JEC et du JERC ne portaient pas sur la description de son poste telle qu'elle existait en 2002 et telle qu'actualisée par ses supérieurs hiérarchiques. La défenderesse estime que la décision contestée n'est entachée d'aucun vice. Elle souligne que le reclassement éventuel du poste de la requérante n'aurait pas nécessairement entraîné la promotion de cette dernière, l'octroi d'une promotion relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

L'UNESCO indique que, contrairement à ce que prétend la requérante, la décision du 25 octobre 2006 ne fait pas état de ce que le Directeur général se serait borné à écarter les recommandations du Conseil d'appel, mais souligne que ce dernier s'est dit convaincu que le processus d'évaluation du poste de l'intéressée avait été objectif, transparent et juste puisqu'elle avait pu être entendue par le JERC et que ce dernier avait tenu compte de toutes les informations disponibles pour parvenir à sa conclusion. Selon la défenderesse, l'erreur de droit résulte de l'erreur d'interprétation d'un texte ou d'une règle juridique; or il n'a pu y avoir d'erreur étant donné que la recommandation du Conseil d'appel ne peut être considérée comme une «règle». Elle ajoute qu'il revient au Directeur général de prendre, en dernier ressort, la décision qu'il estime appropriée.

Tout en reconnaissant que les informations contenues dans la décision du 25 juillet 2007 «n'avaient pas été très détaillées», la défenderesse avance que les documents transmis à la requérante par la

suite lui permettaient de disposer des éléments nécessaires à l'exercice éventuel de ses droits.

L'UNESCO indique que la requérante se borne à formuler des allégations de parti pris sans en démontrer l'existence. Or, conformément à la jurisprudence du Tribunal, il incombe à celui qui invoque le parti pris de le prouver.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Elle soutient que sa requête est recevable, faisant valoir que cette dernière ne porte que sur la conformité de l'évaluation de son poste et de son réexamen au regard des règles et procédures en vigueur.

Elle attire l'attention sur les tâches et responsabilités qu'elle a assumées, notamment en matière de supervision, soulignant que celles-ci ne reflétaient nullement la définition générique 1(d) correspondant au grade G-5; selon elle, le classement de son poste a été prédéterminé comme faisant partie de cette catégorie générique.

La requérante relève que l'évaluation du JEC fournie par l'UNESCO n'est ni datée, ni signée et n'a donc aucune valeur probante. Elle ajoute que, sous couvert de confidentialité, elle n'a jamais reçu les copies des recommandations et autres documents du JERC concernant son cas, contrairement à ce qui est prévu par la circulaire administrative n° 2195 déterminant le mandat de ce dernier, et que si la défenderesse ne les a pas fournies, c'est dans le but de dissimuler des irrégularités de procédure. Elle souligne par ailleurs le caractère laconique des autres documents versés au dossier. Ainsi, la défenderesse n'a pas respecté son devoir d'information et de motivation et a violé le droit d'être entendu. Se référant à la jurisprudence du Tribunal de céans, elle fait valoir qu'un fonctionnaire doit pouvoir connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions.

La requérante insiste sur la distinction très nette qui existe, selon elle, entre le classement, qui correspond aux tâches devant être exécutées par le titulaire du poste, et la promotion, qui se rapporte à la manière dont ce dernier s'en acquitte.

Elle maintient qu'il y a eu parti pris à son encontre et allègue en outre que la décision procède d'un détournement de pouvoir. Elle attire l'attention sur «l'acharnement obstiné [de l'Organisation] à soumettre son poste pour la troisième fois à une évaluation sur place [...] pour remettre injustement en cause son reclassement au grade qu'il mérite».

E. Dans sa duplique, l'UNESCO maintient ses arguments. Elle souligne qu'il appartient au Directeur général de décider de la politique du personnel et que c'est dans ce cadre qu'ont été établies les descriptions d'emploi génériques.

La défenderesse fait valoir que si la requérante exerçait des responsabilités de supervision, comme elle le prétend, ces dernières auraient certainement été mentionnées par son supérieur hiérarchique direct dans la description de poste révisée.

Elle nie avoir tenté de dissimuler des informations en ne fournissant que des extraits des rapports du JEC et du JERC et en produit une copie intégrale. Selon elle, la requérante connaissait la teneur des recommandations du JERC. Elle estime en outre que la décision du 26 janvier 2005 était dûment motivée.

Quant à l'allégation de détournement de pouvoir, l'UNESCO indique qu'en décidant de maintenir le poste de la requérante à la classe G-5, le Directeur général s'est borné à suivre les recommandations formulées par le JEC, le JERC et l'évaluateur externe. De surcroît, la requérante n'a pas démontré qu'il y ait eu détournement de pouvoir.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'UNESCO en 1991 en qualité de secrétaire dans le Secteur de l'éducation. En 1994, elle fut transférée à un nouveau poste, qui sera reclassé plusieurs fois pour atteindre la classe G-5 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Le JEC, qui avait été chargé d'évaluer le poste de la requérante sur la base de la nouvelle norme de classement des postes établie par la

circulaire administrative n° 2177, considéra que le poste en question appartenait à la catégorie 1(d). Par décision du 16 décembre 2003, le poste de la requérante fut dès lors maintenu à la classe G-5. La situation administrative de l'intéressée ne fut donc pas modifiée, contrairement à ce qu'elle demandait en invoquant notamment, avec l'appui de ses supérieurs hiérarchiques, un accroissement considérable de ses responsabilités, résultant de modifications structurelles du secteur auquel elle était affectée.

2. La requérante contesta la décision du 16 décembre 2003 devant le JERC. Il s'ensuivit une procédure complexe d'évaluation, de réclamation et de recours, notamment devant le JEC et le JERC. La requérante s'adressa enfin au Conseil d'appel, devant lequel elle eut largement la possibilité de s'exprimer.

3. Dans son avis du 17 juillet 2006, le Conseil d'appel conclut qu'il ne lui était pas possible de déterminer, de façon définitive, si une erreur de fait avait été commise. Il estimait qu'une telle erreur ne pouvait en tout cas pas être exclue uniquement sur la base de ce que l'administration avait avancé. Il recommanda dès lors au Directeur général d'inviter le Secteur de l'éducation à demander à l'administration de reclasser le poste de la requérante et d'établir une description de poste actualisée, d'inclure prioritairement la requérante dans un futur plan de promotion au mérite et de donner des instructions pour que les comités de classification ou d'évaluation fassent preuve à l'avenir de plus de transparence.

Le Directeur général n'accepta pas ces recommandations. Par courrier du 25 octobre 2006, la requérante fut informée qu'il avait néanmoins décidé de faire procéder à une étude supplémentaire de son poste, appelée évaluation sur place, qui avait pour but de revoir et d'évaluer les fonctions et responsabilités du poste telles qu'elles existaient en 2002, ainsi que celles indiquées dans la description de poste actualisée.

4. Après que les résultats de cette évaluation sur place lui eurent été communiqués, le Directeur général rendit sa décision finale le 25



juillet 2007. En vertu de cette décision, le poste de la requérante fut maintenu à la classe G-5.

A la demande de la requérante, la défenderesse lui remit, le 20 octobre 2007, une copie du sommaire de l'évaluation sur place, ainsi qu'un tableau comparatif de la cotation attribuée pour chacun des facteurs évalués par les trois organes qui avaient procédé à l'évaluation du poste de l'intéressée.

La requérante demande l'annulation de la décision du 25 juillet 2007, le reclassement rétroactif de son poste à G-6, l'octroi du complément de salaire et des avantages accessoires correspondant à ce reclassement, et la réparation du préjudice subi.

5. Il n'appartient pas au Tribunal de procéder à un exercice de classement ou de reclassement des postes dans la structure d'une organisation (voir le jugement 2151, au considérant 9). Les décisions prises dans ce domaine relèvent en effet du pouvoir d'appréciation de l'organisation; elles ne peuvent être annulées que pour des motifs limités. Tel est notamment le cas lorsque les organes compétents ont violé les règles de procédure, ou lorsqu'ils se sont fondés sur des principes erronés, ont omis de tenir compte de certains faits pertinents, ou ont tiré des conclusions manifestement inexacts du dossier (voir le jugement 2514, au considérant 13). En l'absence de tels motifs, le Tribunal n'a pas à renvoyer l'affaire à l'organisation défenderesse, ni à substituer sa propre évaluation d'un poste à celle qu'ont faite les organes compétents (voir le jugement 2581, au considérant 2).

6. La requérante soutient que la décision attaquée est insuffisamment motivée.

a) Le Directeur général s'est écarté des recommandations du Conseil d'appel. Il avait le devoir d'indiquer, avec une précision suffisante, les raisons de sa divergence.

La question de savoir si la décision qu'il a rendue le 25 octobre 2006 était suffisamment motivée n'a pas à être résolue. Le Directeur général a en effet aussitôt demandé qu'une évaluation sur place soit

mise en œuvre; à l'issue de cette évaluation, il a pris le 25 juillet 2007 une nouvelle décision, qui constitue la décision attaquée.

Faisant suite à une procédure au cours de laquelle ont été à nouveau entendus la requérante et son supérieur hiérarchique direct qui avait soutenu sa demande de reclassement, la décision du 25 juillet 2007 ne comporte qu'une motivation succincte, puisqu'elle se borne à indiquer le résultat de l'évaluation sur place. Mais l'administration communiqua à la requérante, dès que celle-ci le lui eut demandé, le sommaire du processus d'évaluation sur place. Ce document était accompagné d'un tableau comparatif, facteur par facteur, des évaluations du poste faites, d'une part, par le JEC et par le JERC et, d'autre part, par le Service de la classification chargé d'effectuer l'évaluation sur place. La requérante avait donc tous les éléments nécessaires pour comprendre les raisons pour lesquelles sa demande de reclassement avait été définitivement rejetée.

On ne saurait donc reprocher au Directeur général de n'avoir pas respecté son obligation de motiver la décision critiquée.

b) Dans sa réplique, la requérante se plaint aussi de ce que, sous couvert de confidentialité, elle n'aurait pas eu accès à certains documents de la procédure devant le JERC. Elle aurait été ainsi placée dans l'impossibilité de reconstituer les éléments sur lesquels s'est fondé ce comité, dont elle ignorerait si les recommandations comportaient des erreurs qui auraient été reprises dans la décision du 25 octobre 2006 informant la requérante que le Directeur général avait ordonné une nouvelle évaluation sur place.

La note adressée par la requérante, le 23 juin 2006, au Conseil d'appel et la décision prise par cette instance le 17 juillet 2006 ne laissent nullement apparaître que des éléments de preuve pertinents auraient été dissimulés par le JEC ou par le JERC. Au contraire, il apparaît que la requérante a pu s'exprimer sur son différend, en toute connaissance de cause, devant le JERC. Il en a été de même devant le Service de la classification. Il n'apparaît pas au Tribunal que ces procédures successives aient été entachées d'irrégularités ou de défauts

de transparence propres à restreindre indûment le droit de l'intéressée d'être entendue.

7. La requérante soutient ensuite que la décision attaquée serait entachée d'erreurs de faits, de procédure et «d'évaluation». L'évaluation sur place effectuée à la demande du Directeur général n'aurait établi aucune description, dûment approuvée, du poste qu'occupait la requérante à l'époque considérée. Cette évaluation, en ne tenant compte ni de l'avis favorable des supérieurs hiérarchiques de la requérante ni de l'accroissement réel des tâches et responsabilités qui lui étaient confiées, aurait omis de prendre en considération des faits essentiels. L'évaluation de son poste ne se fonderait donc pas sur une description actualisée du poste concerné.

Cette critique est dénuée de substance. Le Service de la classification chargé de l'évaluation sur place a en effet eu connaissance des évaluations antérieures faites par le JEC et par le JERC. Il n'est nullement démontré que le Service de classification n'aurait pas eu aussi connaissance du dossier complet de ces procédures d'évaluation, dans lequel figurent les nombreuses explications de la requérante sur les tâches et responsabilités réelles qui lui étaient confiées. De surcroît, la requérante et son supérieur hiérarchique direct ont été appelés à s'expliquer oralement devant le Service de la classification. Le tableau comparatif élaboré par ledit service montre que l'évaluation sur place a confirmé les évaluations antérieures, sauf pour ce qui est du facteur «Effort intellectuel/Résolution de problèmes» dont le nombre de points attribués a été augmenté sensiblement. L'augmentation de l'ensemble des points attribués au poste de la requérante n'a cependant pas permis d'atteindre le nombre total de points nécessaire pour que le classement de ce poste passe de G-5 à G-6. La requérante n'établit pas que cette dernière évaluation traduirait une méconnaissance, soit de l'ampleur des charges normales afférentes au poste qu'elle occupait en 2002, soit de l'accroissement réel au cours du temps des tâches et responsabilités qui lui étaient confiées. Elle n'établit pas, en particulier, qu'elle ait exercé des tâches de supervision, non prévues dans sa description de poste, dont la dernière évaluation n'aurait indûment pas tenu compte.

8. La requérante se plaint enfin d'un détournement de pouvoir et d'un parti pris à son encontre. Mais là également, aucun élément du dossier n'est propre à convaincre le Tribunal qu'en décidant de maintenir son poste à la classe G-5, conformément aux recommandations formulées par le JEC et le JERC et aux conclusions de l'évaluation sur place, le Directeur général aurait commis l'une ou l'autre des violations graves susmentionnées. En effet, il ne ressort des pièces du dossier ni que la décision attaquée aurait été prise pour des motifs étrangers à ceux dont son auteur devait s'inspirer ni que les divers organes appelés successivement à évaluer le poste de la requérante auraient fait preuve de parti pris à son encontre ou subi des pressions qui les auraient amenés à répondre de manière subjective aux questions qui leur étaient posées.

9. Les griefs de la requérante s'avérant manifestement mal fondés, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET