

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

G.
c.
UNESCO

129^e session

Jugement n° 4221

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^{me} U. G. le 11 septembre 2018 et régularisée le 11 octobre 2018, la réponse de l'UNESCO du 21 janvier 2019, la réplique de la requérante du 1^{er} février, régularisée le 21 février, et la duplique de l'UNESCO du 6 juin 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste le rejet de sa demande en vue du reclassement de son poste.

Au moment des faits, le Secteur de la culture de l'UNESCO était responsable de six conventions internationales, dont la Convention sur la protection du patrimoine culturel subaquatique de 2001 (ci-après la «Convention de 2001»), sur laquelle la requérante avait commencé à travailler au Siège de l'UNESCO lorsqu'elle avait été promue au poste P-3 de *spécialiste de programme* le 1^{er} août 2010. D'après la description de poste établie en 2010, il était attendu de la requérante, entre autres tâches, qu'elle «s'acquitt[e] des fonctions de secrétaire de la Convention

[de 2001] de l'UNESCO»*. Elle était titulaire d'un engagement de durée définie de deux ans, qui fut prolongé à plusieurs reprises et doit arriver à expiration le 31 juillet 2020.

Le 6 juin 2011, la Directrice générale décida de restructurer le Secteur de la culture, ce qui conduisit au regroupement des six conventions internationales en une seule division et à la création d'une nouvelle section gérée par M. H., qui devint le supérieur hiérarchique direct de la requérante. Le 17 juin, à la suite de cette restructuration, M. H. envoya à la requérante — qui était en congé de maternité depuis le 9 mai — une copie de la nouvelle description du poste qu'elle occupait. Dans cette description de poste de 2011, il était précisé que la requérante avait «pour tâche de mettre en œuvre la Convention de 2001 [...] et de suivre la mise en œuvre de la Convention et des programmes, projets et activités connexes»*. Les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 furent attribuées à M. H.

Le 20 juin, la requérante écrivit un courriel à M. H. pour marquer son désaccord avec la modification apportée à la description de son poste et lui proposer d'attendre son retour de congé de maternité pour en parler. Le même jour, il répondit que la description de poste modifiée tenait compte des changements découlant de la restructuration du Secteur de la culture et qu'il était impossible d'attendre son retour, car cela bloquerait l'ensemble de l'exercice de restructuration. La requérante répondit qu'elle examinerait la nouvelle description de son poste le 23 juin, à l'occasion d'une réunion de section, et demanda au Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) si elle devait accepter ou refuser la modification du «titre» du poste figurant dans ladite description. On l'informa que le titre d'un poste était susceptible d'être modifié conformément aux normes-cadres établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour le classement des emplois. Le 23 juin, la requérante et M. H. examinèrent la description de poste de 2011, qu'ils signèrent tous deux à la fin de la réunion.

* Traduction du greffe.

Le 23 septembre, la requérante rentra de son congé de maternité. Le 29 septembre, un spécialiste du classement des emplois examina la description de poste établie en 2011 et conclut que le poste de la requérante relevait de la classe P-3. Le 10 octobre 2011, le poste de M. H. fut reclassé de P-4 à P-5 puisque son titulaire assumait les fonctions de secrétaire de plusieurs conventions, dont la Convention de 2001, et était le chef de la nouvelle section relevant du Secteur de la culture.

Le Secteur de la culture fit à nouveau l'objet d'une restructuration le 1^{er} mai 2014. Le 24 juin, la requérante présenta une demande de reclassement de son poste à la classe P-4 en application de la disposition 102.2 du Règlement du personnel, au motif qu'une «modification profonde» était intervenue dans ses responsabilités. Le même jour, elle présenta une demande en vue d'un audit de son poste. Le 26 août, elle fut informée que son nouveau supérieur hiérarchique général (le chef de la nouvelle division au sein de laquelle la section de M. H. avait été intégrée) avait pris les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001.

Par une décision en date du 27 novembre 2014, la Directrice générale rejeta la demande de reclassement de la requérante, informant celle-ci que, si elle considérait qu'une modification profonde était intervenue dans ses tâches et responsabilités depuis 2011, HRM demanderait au Secteur de la culture de s'assurer de la validité de la description de son poste ou de fournir une description de poste actualisée. Le 18 mars 2015, la requérante demanda que lui soit communiquée «une décision officielle» sur le classement de son poste, affirmant que ses responsabilités s'étaient accrues depuis 2011 et que la classe attachée à son poste était erronée depuis le début.

En avril 2016, HRM reçut une description de poste actualisée et, le 12 mai, un spécialiste externe du classement des emplois estima que le poste de la requérante relevait de la classe P-3. La requérante en fut informée le 14 juin. Le 20 juin, elle fit savoir à l'administration qu'elle ne comptait pas signer la description de poste établie en 2016 au motif qu'elle était «inexacte», et elle réitéra sa demande d'audit de poste.

Un audit de poste fut réalisé le 20 septembre 2016. Le rapport final d'audit fut communiqué à la requérante et à ses supérieurs hiérarchiques

le 21 novembre. Les supérieurs hiérarchiques de la requérante signèrent le rapport le 29 novembre. M. H. fit observer que, compte tenu du faible taux de ratification de la Convention de 2001, la charge de travail du Secrétariat avait été réduite et n'était pas comparable à celle découlant d'autres conventions, raison pour laquelle le classement du poste de la requérante était correct. Le 1^{er} décembre, la requérante renvoya une copie signée du rapport, accompagnée d'un mémorandum dans lequel elle exprima son désaccord avec «les inexactitudes contenues dans le rapport»^{*} et demanda que son poste soit reclassé à P-5, faute de quoi elle introduirait un recours. Le mémorandum fut transmis à ses supérieurs hiérarchiques, qui, dans leurs commentaires du 21 décembre 2016, se déclarèrent de nouveau en faveur d'un classement du poste de l'intéressée à P-3.

Au vu de l'ensemble de ces commentaires, le chargé de l'audit de poste recommanda que le poste de la requérante soit classé à P-3. Le 15 février 2017, le spécialiste du classement des emplois de HRM confirma que le poste relevait de la classe P-3. La requérante en fut informée par une lettre en date du 17 février, qu'elle affirme avoir reçue le 1^{er} mars.

Le 5 mars 2017, elle présenta une réclamation à la Directrice générale, dans laquelle elle contesta la décision du 17 février et demanda que son poste soit reclassé à P-5 et que son statut de secrétaire de la Convention de 2001 soit «de nouveau confirmé»^{*}. À titre subsidiaire, elle réclama des dommages-intérêts d'un montant correspondant à «la différence entre un poste de classe P-3 et un poste de classe P-5, du fait qu'elle avait été employée en 2010 en tant que secrétaire de la Convention de 2001 et qu'elle avait assumé, à la demande de la hiérarchie et jusqu'à ce jour, toutes les fonctions attachées à ce poste de classe P-5»^{*}. Elle saisit le Conseil d'appel en avril.

^{*} Traduction du greffe.

Sa réclamation fut rejetée le 2 juin 2017 au motif que le poste de la requérante avait été correctement classé à P-3 et que sa réclamation tendant à ce que son statut de secrétaire de la Convention de 2001 soit «de nouveau confirmé» n'avait pas été présentée dans le délai prescrit. Le 30 avril 2018, le Conseil d'appel rendit son rapport, dans lequel il recommanda que le recours soit considéré comme frappé de forclusion en ce que la requérante contestait la décision de retirer les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 de la description du poste qu'elle occupait. Le Conseil conclut qu'il ne disposait pas des moyens techniques requis pour évaluer et classer le poste de la requérante et recommanda de rejeter sa demande de reclassement. Il recommanda toutefois de verser à la requérante une indemnité spéciale de fonctions à partir du mois d'octobre 2011 et jusqu'à ce que son poste soit correctement classé en fonction des tâches réellement effectuées, ou jusqu'à ce qu'elle cesse véritablement d'assumer ces fonctions. Par une lettre du 7 août 2018, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée que la Directrice générale avait décidé d'approuver les deux premières recommandations du Conseil d'appel et de rejeter la troisième.

Entre-temps, le 20 mars 2018, la requérante avait déposé une plainte formelle pour harcèlement à l'encontre de M. H. Ayant été informée de la décision de la Directrice générale de classer l'affaire, la requérante présenta une réclamation le 23 juillet 2018. Elle saisit ensuite le Conseil d'appel en janvier 2019.

La requête dont est saisi le Tribunal vise l'annulation de la décision attaquée, l'élaboration d'une nouvelle description de poste, le reclassement rétroactif du poste de la requérante sur la base de la nouvelle description de poste établie après examen par un spécialiste du classement des emplois agissant à titre externe et indépendant, et un dédommagement ou le versement d'une «indemnité spéciale» pour compenser la différence de traitement entre un poste de classe P-3 et un poste de classe P-5, y compris l'ensemble des indemnités, contributions de pension et augmentations d'échelon, assorties d'intérêts. La requérante réclame également des dommages-intérêts pour le tort moral résultant du harcèlement dont elle aurait été victime et pour le préjudice matériel qu'elle estime avoir subi, des dommages-intérêts supplémentaires pour

le retard excessif enregistré dans la procédure de recours interne et pour la violation alléguée de ses droits à une procédure régulière, ainsi que les dépens. Elle demande en outre que, dans son cas, l'audit de poste et les procédures devant le Conseil d'appel ne soient plus une «condition préalable à la saisine [du Tribunal] tant qu'ils n'auront pas fait l'objet d'une révision en profondeur»*. Dans sa réplique, la requérante demande au Tribunal de préciser expressément qu'en cas de transfert à un autre poste elle jouit d'un droit acquis à un poste de classe P-5, et elle réclame également des dommages-intérêts punitifs supplémentaires pour harcèlement grave.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable en tant qu'elle concerne la modification de la description du poste de la requérante initiale intervenue en 2011 et comme dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral en vertu de l'article 12 du Règlement du Tribunal. Cette demande doit être rejetée dès lors que le Tribunal considère être en mesure de statuer équitablement sur les questions soulevées en l'espèce au vu des écritures détaillées, des pièces et des éléments de preuve produits par les parties.

2. En application de l'alinéa *a*) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel, un membre du personnel qui occupe un poste au Siège de l'Organisation et désire contester une décision administrative doit, en premier lieu, présenter une réclamation par écrit au Directeur général, par l'entremise du directeur de HRM, et ce, dans un délai d'un mois qui suit la date de réception de la décision contestée. Dans la réclamation qu'elle a adressée à la Directrice générale le 5 mars 2017 (tout comme dans sa requête détaillée au Conseil d'appel), la requérante a contesté la décision du 17 février 2017 portant confirmation qu'au terme d'un audit son poste avait été correctement classé à P-3, conformément aux

* Traduction du greffe.

normes-cadres établies par la CFPI pour le classement des emplois. Elle a déclaré avoir reçu la décision du 17 février 2017 le 1^{er} mars 2017. L'audit de poste avait été réalisé sur la base de la nouvelle description de poste établie en 2016. Dans la réclamation qu'elle a présentée le 5 mars 2017, la requérante a demandé que son poste soit reclassé à P-5 et que son statut de secrétaire de la Convention de 2001 soit «de nouveau confirmé». Ce statut avait été retiré de la description de son poste à la suite de la restructuration du Secteur de la culture en 2011. Elle a également réclamé des dommages-intérêts d'un montant correspondant à «la différence entre un poste de classe P-3 et un poste de classe P-5» si ses deux premières demandes ne devaient pas aboutir.

3. Dans sa requête, la requérante attaque expressément «la décision administrative définitive de la Directrice générale de l'UNESCO, qui [lui] a été notifiée le 7 août 2018»*. Par cette décision, la Directrice générale a accepté la recommandation du Conseil d'appel selon laquelle le recours de la requérante devait être considéré comme frappé de forclusion en ce qu'il était dirigé contre la «décision» prise en juin 2011 de retirer les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 de la description du poste occupé par la requérante.

4. Par ailleurs, dans la décision attaquée, la Directrice générale a accepté la recommandation du Conseil d'appel tendant au rejet de la demande de la requérante en vue du reclassement de son poste à la classe P-5. La requérante soutient que l'audit de poste n'a pas été réalisé dans le respect des règles et procédures applicables.

5. Enfin, la Directrice générale n'a pas accepté la recommandation du Conseil d'appel tendant à ce que la requérante se voie verser une indemnité spéciale de fonctions à partir du mois d'octobre 2011 et jusqu'à ce que son poste soit correctement classé en fonction des tâches réellement effectuées, ou jusqu'à ce qu'elle cesse véritablement d'assumer ces fonctions. Le Tribunal estime toutefois que la Directrice générale a eu raison de ne pas accepter cette recommandation du

* Traduction du greffe.

Conseil puisqu'elle était entachée d'erreur. En effet, conformément à la disposition 103.17 du Règlement du personnel, qui établit le fondement sur lequel une indemnité spéciale de fonctions peut être versée, seul un membre du personnel appelé à assumer temporairement, pour plus de trois mois, l'ensemble ou la plupart des fonctions afférentes à un poste de classe supérieure peut y prétendre. Ce n'était certainement pas le cas dans la présente affaire, comme la requérante le fait elle-même remarquer.

6. Dans ses écritures, la requérante sollicite des dommages-intérêts pour tort moral à raison du harcèlement subi. Elle affirme que, depuis qu'elle a demandé l'audit de poste, sa hiérarchie s'est mise à la dénigrer, la ridiculiser, la rabaisser et l'intimider publiquement, et lui a intentionnellement infligé une souffrance émotionnelle qui lui a causé de graves problèmes médicaux. Le Tribunal relève qu'en mars 2018 la requérante avait en effet déposé auprès de la Directrice générale une plainte formelle pour harcèlement à l'encontre de M. H. au motif qu'il «créait un environnement de travail menaçant, hostile, dégradant, humiliant et vexatoire depuis plus de six ans [...]»*. Le 5 juillet 2018, la requérante a été informée de la décision de la Directrice générale de classer l'affaire faute de preuve à l'appui de ses allégations. La requérante a contesté cette décision dans le cadre d'une procédure de recours interne distincte, qui dépasse le cadre de la présente requête.

7. La demande de la requérante tendant à ce que, dans son cas, l'audit de poste et les procédures devant le Conseil d'appel ne soient plus une «condition préalable à la saisine [du Tribunal] tant qu'ils n'auront pas fait l'objet d'une révision en profondeur» doit également être rejetée au motif qu'elle soulève une question qui n'est pas du ressort du Tribunal. Celui-ci doit également rejeter la demande que la requérante lui fait, dans sa réplique, de préciser expressément qu'en cas de transfert à un autre poste elle jouit d'un droit acquis à un poste de classe P-5, ainsi que sa demande d'octroi de dommages-intérêts punitifs supplémentaires pour harcèlement grave. Conformément à une

* Traduction du greffe.

jurisprudence constante du Tribunal, un requérant n'est pas recevable à formuler, dans le cadre de sa réplique, des conclusions nouvelles par rapport à celles figurant dans sa requête (voir, par exemple, le jugement 4092, au considérant 10).

8. S'agissant du grief que la requérante tire du fait que, dans la décision attaquée, son recours était considéré comme frappé de forclusion en ce qu'il était dirigé contre la «décision» prise en juin 2011 de retirer les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 de la description de son poste, il est de jurisprudence constante qu'un requérant doit se conformer aux délais et procédures fixés par les règles et règlements internes de l'organisation concernée (voir, par exemple, le jugement 3947, au considérant 4, et la jurisprudence citée). En application de l'alinéa *a*) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel, la requérante devait présenter une réclamation par écrit à la Directrice générale, par l'entremise du directeur de HRM, «dans un délai d'un mois qui suit la date de réception de la décision [...] contestée». Si la requérante reconnaît avoir reçu la «décision» en juin 2011, elle n'a pas présenté de réclamation à cet égard dans le délai prescrit. Elle soutient toutefois que, malgré le temps écoulé, elle «conserve pleinement»^{*} son droit de contester la «décision» prise en juin 2011 de retirer les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 de la description de son poste, puisque des «mesures contraires à l'éthique, notamment des ruses et des menaces, [l'ont] empêch[ée] de former un recours contre la décision de ses supérieurs hiérarchiques de modifier la description de son poste en 2011»^{*}.

9. La requérante soutient que, lorsqu'elle a appris en juin 2011 que ces fonctions avaient été retirées de la description de son poste, elle a immédiatement contesté cette décision par écrit et oralement auprès du fonctionnaire de HRM compétent. Elle a été informée qu'elle ne pouvait pas former de recours contre la révision de la description de son poste et que la modification du titre n'était pas profonde dès lors que le titre d'un poste était susceptible d'être modifié conformément aux

^{*} Traduction du greffe.

normes-cadres applicables de la CFPI pour le classement des emplois. Elle affirme que ces normes ont été intentionnellement protégées par un mot de passe afin qu'elle ne puisse pas y accéder. Le Tribunal observe qu'il ressort des échanges de courriels produits par la requérante que, le 17 juin 2011, M. H. lui a transmis une copie de la nouvelle description de son poste, établie à la suite de la procédure de restructuration menée en 2011. La requérante était en congé de maternité à cette époque. M. H. lui a demandé de l'examiner afin qu'ils en parlent dès que possible. Dans sa réponse en date du 20 juin 2011, la requérante a déclaré que la nouvelle description de poste semblait constituer «un changement considérable et désavantageux»^{*} par rapport à la description du poste au titre duquel elle était employée, mais qu'elle n'était pas en mesure d'apprécier ce changement avec exactitude puisqu'elle n'était pas au bureau. Elle a proposé qu'il conviendrait d'en parler en octobre 2011, à son retour de congé, une fois qu'elle aurait pu s'enquérir soigneusement auprès de HRM des implications d'un tel changement, avant de donner son avis. Elle a dit qu'elle espérait que la modification de la description de son poste ne tenait pas au fait que son travail ne donnait pas satisfaction et a cherché à savoir en quoi ce changement était nécessaire. Dans sa réponse, M. H. lui a garanti que ce changement n'avait rien à voir avec la qualité de son travail et qu'il reflétait les modifications découlant de la restructuration du Secteur de la culture. Il l'a en outre informée qu'il n'était pas possible d'attendre son retour de congé pour en parler, car cela entraverait l'exercice de restructuration. Ils sont convenus de se voir le 23 juin 2011 pour en parler à l'occasion d'une réunion de section et, ce jour-là, ont tous deux signé la description de poste de 2011. Le 20 juin 2011, la requérante avait également demandé au fonctionnaire de HRM compétent si elle devait accepter ou si elle pouvait refuser la modification de la description de son poste. Le fonctionnaire concerné lui a répondu que, tant que les fonctions attachées au poste ne subissaient pas de modification de fond, il ne voyait pas très bien en quoi cela posait problème, étant donné que le titre d'un poste était susceptible d'être modifié conformément aux normes-cadres de la CFPI pour le classement des emplois.

^{*} Traduction du greffe.

10. Rien dans ces échanges ou dans toute autre preuve produite par la requérante ne montre que des ruses et des menaces l'ont empêchée de former un recours contre la décision de modifier la description de poste en 2011. Le Tribunal ne voit aucune circonstance justifiant qu'il conclue que l'administration a tenté, en violation de son devoir de sollicitude envers la requérante, de la dissuader d'exercer son droit de former un recours contre la «décision» de juin 2011 (une manœuvre que le Tribunal sanctionne sévèrement, comme il l'a énoncé dans le jugement 2282, au considérant 11). Qui plus est, contrairement à l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'a pas eu accès aux normes-cadres applicables de la CFPI pour le classement des emplois puisque celles-ci étaient protégées par un mot de passe, le Tribunal observe que ces normes sont reproduites dans l'appendice 3 A du Manuel des ressources humaines, auquel la requérante et tous les membres du personnel peuvent avoir accès. En conséquence, le Tribunal estime dénué de fondement l'argument de la requérante selon lequel la Directrice générale a eu tort d'accepter la recommandation du Conseil d'appel tendant à ce que son recours soit considéré comme frappé de forclusion en ce qu'il était dirigé contre la «décision» prise en juin 2011 de retirer les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 de la description du poste occupé par la requérante.

11. Les principes directeurs fondamentaux établis par le Tribunal dans sa jurisprudence concernant le classement des postes ont été énoncés comme suit, par exemple dans le jugement 4000, aux considérants 7, 8 et 9 :

«7. Dans le jugement 3589, qui portait également sur la contestation du reclassement d'un poste, le Tribunal a déclaré ce qui suit, au considérant 4 :

“Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et que les décisions de classement ne peuvent en principe 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 fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur

quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20)."

8. En ce qui concerne les principaux facteurs devant être pris en considération lors d'un exercice de reclassement, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3764, au considérant 6 :

"Il appartient à l'organe compétent et, en dernier ressort, au Directeur général de déterminer la classe de chaque agent. Cette opération obéit à certains critères. Ainsi, lorsque les fonctions d'un agent ne se rattachent pas toutes à la même classe, seules les plus importantes seront prises en considération. En outre, l'organe de classement ne se fondera pas exclusivement sur les termes utilisés dans les Statut et Règlement du personnel et la description de fonctions; il aura également égard aux aptitudes et aux responsabilités prévues par l'un et l'autre. Dans tous les cas, la classification d'un poste suppose une connaissance précise des conditions dans lesquelles travaille son titulaire."

9. 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 d'emploi. Il ne concerne en aucun cas la manière dont le titulaire du poste s'acquitte de ses tâches (voir, par exemple, le jugement 591, au considérant 2).

[...].»

12. Les dispositions 102.1 et 102.2 du Règlement du personnel, par exemple, mettent l'accent sur le fait que le classement d'un poste doit essentiellement être basé sur la nature des fonctions assignées et le niveau des responsabilités qui incombent au titulaire du poste. Il y a également lieu de mentionner les principes fondamentaux énoncés au point 3.1 du Manuel des ressources humaines, intitulé «Système de classement des postes», dont le paragraphe 8 prévoit ce qui suit :

«Les principes fondamentaux régissant le classement des postes à l'UNESCO sont les suivants :

- (a) Le principe de "rémunération égale pour un travail de valeur égale" (assurer l'équité de rémunération du personnel).
- (b) Le système de classement de l'UNESCO est une méthode de classement selon les attributions du poste. Les postes sont classés en fonction des

exigences de l'emploi et non du profil ou de la performance de leur titulaire.

- (c) Les postes sont classés conformément aux normes de classement applicables établies par la [CFPI].»

13. La requérante soutient que la décision attaquée concluait à tort que son poste avait été correctement classé à P-3. Elle avance que l'audit de poste (et par extension le classement du poste) n'a pas été réalisé dans le respect des règles et procédures applicables. Elle soutient expressément que l'audit de poste était entaché d'erreurs de droit et de fait en ce qu'il a été effectué «dans des circonstances douteuses»^{*} et était basé sur une «description de poste délibérément falsifiée»^{*} puisque ses fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 n'y figuraient pas. Les arguments qu'elle avance à cet égard peuvent être résumés ainsi : le 26 mars 2009, en application de l'article 26.2 du Règlement intérieur de la Conférence des États parties de l'UNESCO à la Convention de 2001, le Directeur général l'a désignée secrétaire de la Convention, a annoncé sa nomination à la Conférence des États parties et l'a présentée en cette qualité aux délégations permanentes. Par la suite, le Directeur général n'a pas désigné, annoncé ou présenté une autre personne comme étant la secrétaire de la Conférence des États parties à la Convention de 2001. La requérante ayant depuis lors exercé les fonctions de secrétaire de ladite convention, ces fonctions ont été retirées à tort de la description établie lors de l'exercice de classement de son poste. Le grief n'est pas fondé.

14. L'article 26.2 du Règlement intérieur susmentionné énonce ce qui suit :

«Le Directeur général de l'UNESCO désigne un membre du Secrétariat comme secrétaire de la Conférence, ainsi que d'autres fonctionnaires qui constituent ensemble le Secrétariat de la Conférence.»

Le secrétaire de la Conférence des États parties à la Convention de 2001 s'acquitte des tâches requises en conséquence. Les fonctions et responsabilités de la Conférence des États parties sont énoncées à l'article 3 du Règlement intérieur. Conformément à l'article 5, la

^{*} Traduction du greffe.

Conférence est convoquée par le Directeur général en session ordinaire au moins une fois tous les deux ans, ou en session extraordinaire si la majorité des États parties en fait la demande. Les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 figuraient dans la description du poste de M. H. et rien ne prouve que la Directrice générale ait désigné la requérante en tant que secrétaire d'une conférence des États parties après la procédure de restructuration de 2011. Il ressort des éléments du dossier que la requérante a ensuite assisté à la Conférence en tant que membre du Secrétariat. En 2014, au nom de la Directrice générale, le Sous-directeur général pour la culture par intérim a annoncé à tous les membres du personnel du Secteur de la culture que le nouveau supérieur hiérarchique général de la requérante avait été désigné secrétaire de la Convention de 2001. Sur la liste provisoire des participants à la cinquième session de la Conférence des États parties, tenue en avril 2015, la requérante détenait le titre de *spécialiste de programme*. Son nouveau supérieur hiérarchique général était qualifié de secrétaire de la Convention de 2001. Il était dit dans le rapport d'évaluation globale des services de la requérante pour la période 2014-2015 qu'elle exerçait les fonctions de personne référente chargée d'aider le secrétaire de la Convention de 2001. Les fonctions de secrétaire de la Convention de 2001 avaient été retirées de la description du poste de la requérante à la suite de la restructuration du Secteur de la culture en 2011 et ne figuraient pas non plus dans la description de son poste telle qu'établie après la procédure de restructuration de 2014. La Directrice générale a en définitive approuvé ces «décisions». En conséquence, la décision de ne pas faire figurer ces fonctions dans la description de poste établie en 2016 ou la décision selon laquelle le poste de la requérante avait été correctement classé à P-3 n'était entachée d'aucune erreur.

15. Au vu de la conclusion qui précède, le moyen avancé par la requérante, selon lequel la décision de classer son poste à P-3 est entachée de détournement de pouvoir, est également dénué de fondement. En tout état de cause, elle ne fournit aucune preuve à l'appui de ce moyen (sur la charge de la preuve, voir, par exemple, le jugement 3939, au considérant 10, et la jurisprudence citée). Le Tribunal juge également dénuée de fondement son affirmation selon laquelle la décision de

classer son poste à P-3 violait le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les tâches et responsabilités attachées aux postes qu'elle cherche à comparer avec le sien sont différentes des tâches et responsabilités afférentes à son poste. Quoi qu'il en soit, il n'appartient pas au Tribunal d'analyser les postes que la requérante cherche à comparer avec son poste aux fins de l'objet visé (voir, par exemple, le jugement 4000, au considérant 9).

16. La requérante ne produit aucune preuve montrant que le Conseil d'appel n'était pas composé selon les règles ou que ses membres n'étaient pas impartiaux, au sens énoncé dans le jugement 2667, aux considérants 5 et 6. Elle n'a pas non plus apporté de preuve crédible à l'appui de sa thèse selon laquelle le Conseil n'était pas un organe indépendant, neutre ou transparent, mais un organe empreint de parti pris en faveur de l'administration, ou que son droit d'être entendue en toute objectivité par le Conseil a été enfreint, en violation du devoir de sollicitude que l'Organisation avait envers elle. Ces moyens sont par conséquent dénués de fondement.

17. La requérante réclame des dommages-intérêts à raison de la violation de son droit à une procédure régulière et à une aide juridique professionnelle pendant l'audit de poste ou devant le Conseil d'appel. Ce moyen n'est pas fondé. Il ne résulte d'aucune disposition réglementaire ni d'aucune jurisprudence qu'un membre du personnel doit être représenté par un conseil, que ce soit pendant un audit de poste ou au cours de la procédure de recours interne (voir, par exemple, les jugements 995, au considérant 5, 1763, au considérant 10, 1817, au considérant 8, et 2660, au considérant 8).

18. La requérante réclame également des dommages-intérêts au motif que son droit d'être entendue dans un délai raisonnable a été violé. Elle avance que l'administration a causé un retard afin de l'empêcher de saisir le Tribunal, puisque celle-ci a «mis en place des procédures permettant de prolonger les délais de façon continue et générale»*. La

* Traduction du greffe.

requérante déclare que l'administration l'a d'abord fait attendre deux ans avant qu'un audit de poste soit réalisé, invoquant «un faux prétexte juridique, selon lequel il fallait au préalable que la description du poste de l'intéressée soit renouvelée»*, puis a demandé des prolongations de délai qui ont retardé la procédure devant le Conseil d'appel. La requérante affirme que, de ce fait, si elle a engagé la procédure de reclassement concernant son poste le 24 juin 2014, elle n'a pu saisir le Tribunal qu'environ quatre ans plus tard. Ayant pris note des activités menées au cours de la procédure de reclassement, ainsi que des nombreuses demandes formulées par la requérante, le Tribunal conclut qu'il n'y a eu aucun retard excessif ou déraisonnable justifiant d'octroyer des dommages-intérêts à la requérante. Ce moyen n'est donc pas fondé.

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

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC