

K.

c.

UNESCO

134^e session

Jugement n° 4502

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} M. K. le 18 décembre 2018 et régularisée le 22 janvier 2019, la réponse de l'UNESCO du 6 mai, la réplique de la requérante du 26 juillet et la duplique de l'UNESCO du 4 novembre 2019;

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 suivants:

La requérante conteste la décision de ne pas reclasser son poste.

La requérante est entrée au service de l'UNESCO en 1995. En août 2000, par suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle norme de classement des postes instituant une structure à sept classes, elle fut nommée «commis» de classe G-3 au sein du Bureau de l'information du public. Sa description d'emploi fut mise à jour en 2002 conformément aux modifications opérées dans le cadre de l'exercice de classement des postes de la catégorie des services généraux. La requérante et son superviseur y apposèrent leur signature en novembre de la même année.

En janvier 2003, l'UNESCO publia la «Norme révisée de classement des postes de la catégorie des services généraux», outil de base pour les travaux du Comité d'évaluation des postes, qui avait pour mandat de

déterminer le grade des postes en évaluant les descriptions de fonctions actualisées des membres du personnel de la catégorie concernée avant de formuler une recommandation au Directeur général sur le classement de chaque poste. Le 16 décembre 2003, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines informa la requérante que le Comité d'évaluation avait remis ses recommandations au Directeur général, qui avait décidé que son poste serait reclassé au niveau G-4 avec effet au 1^{er} janvier 2003. Le 23 février 2004, la requérante contesta cette décision devant le Comité de recours concernant l'évaluation des postes, organe compétent pour connaître des réclamations introduites par des membres du personnel contre les décisions de reclassement prises sur la base de la norme révisée de classement. La question fut réexaminée, puis, le 3 novembre 2004, l'intéressée fut informée de la décision du Directeur général de reclasser son poste de G-4 à G-5 avec effet au 1^{er} janvier 2003, conformément aux recommandations émises par ce comité.

Le 2 décembre 2008, la requérante fut transférée à classe égale au sein de la nouvelle Unité des publications de l'UNESCO. Une description d'emploi actualisée fut établie par ses superviseurs en juin 2009 afin de tenir compte de ses nouvelles tâches et responsabilités. Le 21 septembre 2009, la Spécialiste du classement au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines décida de classer le poste au niveau G-5 et de changer le titre officiel de «commis» à «éditeur web/documentaliste». Le 4 août 2010, dans le cadre d'une restructuration, la Directrice générale décida de rattacher le Bureau de l'information du public au Secteur des relations extérieures et de la coopération afin de créer le Secteur des relations extérieures et de l'information du public.

Le 6 novembre 2012, la requérante – qui estimait que la description d'emploi de 2009 ne tenait pas compte de l'accroissement conséquent de ses tâches et responsabilités – présenta une demande de reclassement de son poste à la Directrice générale sur le fondement de la disposition 102.2 du Règlement du personnel. Elle justifia son retard en invoquant des modifications structurelles et organisationnelles au sein de sa section, le rattachement au Secteur des relations extérieures et de l'information du public et des inquiétudes liées à la situation grave de son pays natal, la Syrie. N'ayant pas reçu de réponse, elle réitéra sa demande en décembre,

puis, le 21 janvier 2013, elle déposa un avis d'appel devant le Conseil d'appel contre le rejet implicite de sa demande. Dans son avis du 17 juillet 2015, le Conseil d'appel recommanda à la Directrice générale de faire procéder à un audit du poste de la requérante en vue d'un éventuel reclassement, ce qu'elle accepta par décision du 27 août 2015.

Une description d'emploi mise à jour fut signée et approuvée par le supérieur hiérarchique de la requérante en novembre 2015. Les tâches et responsabilités indiquées étaient les mêmes que celles identifiées dans la description de poste de 2009. Peu de temps après, un audit fut mené par un spécialiste externe qui entendit les personnes concernées et soumit un premier rapport le 21 décembre 2015. La requérante formula ses observations et signa ledit rapport le 20 janvier 2016. Le spécialiste externe finalisa son rapport le 17 février suivant en concluant au maintien de la classe G-5. Le 14 mars, la Spécialiste du classement au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, faisant part de son accord avec le classement ainsi proposé sur la base des résultats de l'audit de poste, approuva ce classement. Le 16 mars, la directrice dudit bureau notifia à la requérante que son poste était correctement classé au niveau G-5 en application des normes-cadres établies par la Commission de la fonction publique internationale pour le classement des emplois.

Par lettre du 7 avril 2016, la requérante lui fit savoir qu'elle contestait formellement cette décision et demanda «une révision de tous les documents [...], démontrant [s]a responsabilité et [s]on implication, en comparant les tâches et responsabilités des descriptions de postes de 2002 [et] de 2009». Face au silence de l'administration, le 18 mai, elle déposa un avis d'appel au Conseil d'appel contre la décision implicite de rejet de sa demande de reclassement et, parallèlement, elle demanda à obtenir une «copie visée» de sa description d'emploi de 2015. Le 30 mai, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines lui répondit que le spécialiste externe avait correctement évalué son poste.

Le 26 juillet 2016, la requérante déposa sa requête détaillée devant le Conseil d'appel contre le rejet implicite de sa lettre du 7 avril et le rejet explicite de sa demande de reclassement notifiée le 30 mai. Elle sollicite l'annulation des décisions maintenant son poste à la classe G-5, la réalisation d'un nouvel audit sur la base de la description d'emploi

de 2009, le versement des arriérés de salaire et autres indemnités qu'elle aurait perçus si son poste avait été reclassé à un niveau plus élevé, y compris le versement des cotisations en matière de pension, et l'octroi d'une indemnité au titre du tort moral et matériel prétendument subi. Le 30 novembre 2017, elle partit à la retraite.

Le Conseil d'appel transmet son avis à la requérante le 16 juillet 2018. Il constata que le rapport d'audit n'avait pas fourni de réponses suffisantes à l'ensemble des questions pour lesquelles son élaboration avait été recommandé. Toutefois, à défaut de pouvoir solliciter une nouvelle évaluation du poste litigieux en vue d'un éventuel reclassement, et compte tenu du départ à la retraite de la requérante, il invita la Directrice générale à remettre à l'intéressée une lettre d'appréciation a posteriori et à lui verser trois mois de rémunération à titre de reconnaissance pour la qualité du travail accompli. Deux membres du Conseil d'appel exprimèrent un avis alternatif et recommandèrent le versement de cinq mois de rémunération au lieu de trois. Dans une opinion dissidente, la membre du Conseil représentant l'administration estima qu'il n'y avait aucune raison justifiant le versement d'une compensation à la requérante. Par lettre du 4 octobre 2018, la requérante fut informée de la décision de la Directrice générale de rejeter son recours et d'accepter l'opinion dissidente. Il s'agit de la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner le reclassement de son poste à la classe P-2 avec effet rétroactif au 2 décembre 2008. Elle sollicite également le versement du complément de salaire et des avantages accessoires correspondant à ce reclassement rétroactif, y compris l'équivalent actuariel de la perte subie au titre de sa pension de retraite, et réclame la réparation intégrale du préjudice qu'elle estime avoir subi.

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. La requérante demande au Tribunal de déclarer illégales, d'une part, la décision attaquée de la Directrice générale de l'UNESCO datée du 4 octobre 2018, qui maintient son poste ERI-062 au grade G-5 et, d'autre part, la décision précédente de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines datée du 30 mai 2016, que confirme la décision attaquée, aux motifs que ces décisions seraient entachées de graves erreurs de fait, de procédure et d'évaluation, de défaut de motivation, de conclusions erronées, de traitement discriminatoire ou de parti pris. La requérante sollicite du Tribunal l'annulation pure et simple de la décision attaquée et qu'il soit par conséquent ordonné à la Directrice générale de reclasser son poste ERI-062 à la classe P-2, avec effet rétroactif au 2 décembre 2008, le versement du complément de salaire et des avantages accessoires correspondant à ce reclassement, dont l'équivalent actuariel de la perte subie au titre de sa pension de retraite, et la réparation de l'entier préjudice qu'elle estime avoir subi.

2. La requête de la requérante repose sur la disposition 102.2 du Règlement du personnel, qui dispose:

«Tout membre du personnel qui estime que la nature des fonctions assignées et le niveau des responsabilités qui lui incombent ne sont pas compatibles avec les normes ou critères de la classe dans laquelle est placé son poste peut, à tout moment, présenter au Directeur général une demande de reclassement de ce poste, à condition toutefois que soit intervenue une modification profonde de la structure et des responsabilités de l'unité à laquelle appartient le poste et, en conséquence, des responsabilités du demandeur.»

La procédure de classement de poste applicable au sein de l'Organisation est par ailleurs prévue au point 3.1 du Manuel des ressources humaines, intitulé «Système de classement des postes». Le paragraphe 21 de ce point prescrit notamment:

«L'audit de poste est un examen technique entrepris par [le Bureau de la gestion des ressources humaines] afin de confirmer l'exactitude d'une description d'emploi approuvée, en clarifiant les fonctions et en vérifiant qu'elles sont correctement décrites. L'audit de poste est réalisé avec le concours du superviseur et du titulaire du poste et d'autres interlocuteurs, le cas échéant.»

3. La décision du 30 mai 2016, que confirme la décision attaquée du 4 octobre 2018, dresse l'historique des circonstances qui ont mené à la requête dont le Tribunal est saisi. À cet égard, le Tribunal relève, en premier lieu, que la requérante a présenté une demande de reclassement de son poste à la Directrice générale le 6 novembre 2012. N'ayant pas reçu de réponse, elle a déposé un premier avis d'appel devant le Conseil d'appel contre le rejet implicite de sa demande le 21 janvier 2013. Dans un premier avis daté du 17 juillet 2015, le Conseil d'appel a recommandé ce qui suit à la Directrice générale:

«41. En comparant les deux descriptions d'emploi, celle de 2002 et celle de 2009, le Conseil d'appel est d'avis que certains détails ont probablement été oubliés. En plus des fonctions héritées, le Conseil observe qu'il y a certains changements substantiels dans les fonctions et responsabilités du poste. [La requérante] travaille de manière indépendante et autonome. La question est de savoir si l'évaluation portait sur la période antérieure ou postérieure à 2009? Quant au titre, non seulement le titre de [la requérante] change dans les différents documents officiels, mais il semble également incompatible avec les fonctions et responsabilités attachées au grade [de] “[c]ommiss” (G-5) dans la description d'emploi de 2002, avec des fonctions nominalement d’“assister”, de “participer” et d'éditeur web/documentaliste (G-5) dans celle de 2009, avec des fonctions telles que “assurer”, “éditer”, “gérer”.

42. Toutefois, il n'appartient pas au Conseil d'appel d'évaluer ces changements. Pour cette raison, il conviendra de procéder à une nouvelle évaluation approfondie, afin d'établir si la nature des fonctions ou le niveau des responsabilités du poste ont substantiellement changé depuis le dernier reclassement et, le cas échéant, de reclasser de manière appropriée le poste de [la requérante].

43. Pour les raisons susmentionnées, le Conseil d'appel invite la Directrice générale à demander aux services compétents de procéder à une évaluation approfondie du poste de [la requérante], en vue de son éventuel reclassement rétroactif, si des fonctions et responsabilités plus élevées étaient confirmées.»*

Le 27 août 2015, la Directrice générale a accepté cette recommandation du Conseil d'appel. Elle en a avisé la requérante en ces termes, après lui avoir indiqué la teneur du paragraphe 43 précité de l'avis du Conseil d'appel:

* Traduction du greffe.

«Dans ce contexte, un audit du poste ERI-062 sera effectué. Pour ce faire et dans un premier temps, [le Bureau de la gestion des ressources humaines] a demandé à vos superviseurs de préparer et d'approuver une description d'emploi actualisée reflétant vos responsabilités.»*

Cette décision du 27 août 2015 de la Directrice générale n'a pas été remise en question par la requérante.

4. Le Tribunal observe, en deuxième lieu, que, par la suite, un audit a été mené par un spécialiste externe, qui a soumis un premier rapport d'audit, de prime abord un peu laconique, le 21 décembre 2015. Après avoir reçu les observations de la requérante le 20 janvier 2016, ce spécialiste externe, en sa qualité de consultant des ressources humaines, a remis à l'Organisation son rapport d'audit finalisé, daté du 17 février 2016, lequel faisait état, d'une part, de son résumé d'évaluation («*Post Rating Summary*») et, d'autre part, de son rapport d'étude de classement («*Classification Review Report*»). Dans ces documents, ce spécialiste externe a recommandé le maintien de la classification du poste de la requérante au niveau G-5. Il a notamment précisé ce qui suit aux pages 2 et 3 de son rapport d'étude de classement:

«Évaluation

[...]

La question clé est la nature des changements et leur impact global sur le rôle du poste. Dans le cas présent, et comme l'a confirmé le superviseur, le rôle essentiel du poste est resté essentiellement inchangé depuis 2002, mais au fil des années, la titulaire a été formée à l'exécution de ses tâches à l'aide d'applications basées sur Internet et de logiciels d'édition, tels que, par exemple, Dreamweaver. Une grande partie du travail reste cependant axée sur la saisie de données et la vérification des informations avant leur publication sur les sites web, un certain nombre de ces fonctions étant auparavant effectuées manuellement. [...]

Conclusion

Des évaluations distinctes et indépendantes effectuées par des classificateurs [au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines] en 2009 et maintenant en 2016 ont conclu que ce poste est correctement classé à G-5.

* Traduction du greffe.

L'avis de la Division de l'information publique [...] est également que le poste est correctement classé au niveau G-5.

Recommandation

Que le classement du poste au niveau G-5 soit confirmé.»*

Ensuite, le 14 mars 2016, la Spécialiste du classement au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines a confirmé son accord avec cette recommandation et a approuvé ce classement. Le 16 mars suivant, la requérante se vit notifier la décision de la Directrice générale selon laquelle il y avait lieu de conclure, à la suite de cet audit, que son poste était correctement classé au niveau G-5, pour les raisons suivantes:

- «2. L'audit de poste a été effectué par un spécialiste externe [...] sur la base de la documentation fournie, de l'environnement du poste et de son niveau de complexité et de responsabilité.
3. Selon l'évaluation qui en résulte, les fonctions et les responsabilités attribuées au poste ERI-062 sont correctement classées au niveau G-5, conformément aux normes-cadres établies par la Commission de la fonction publique internationale pour le classement des emplois.»*

5. Le Tribunal constate enfin, en troisième lieu, que la requérante a formellement contesté cette décision du 16 mars 2016 par le biais de sa lettre du 7 avril 2016, ce qui a mené à la décision déjà mentionnée du 30 mai 2016, que la requérante estime illégale. Dans les explications fournies à la requérante au nom de la Directrice générale le 30 mai 2016, le Tribunal retient qu'il est notamment précisé ce qui suit quant au résultat de l'audit effectué:

«5. À la suite de l'audit de poste, l'expert en classification a conclu que les fonctions et responsabilités attribuées au poste ERI-062 étaient correctement classées au niveau G-5, conformément aux normes-cadres établies par la Commission de la fonction publique internationale pour le classement des emplois. [...]

6. Comme reflété ci-dessus, l'audit de poste était basé non seulement sur la [description d'emploi] actualisée du poste ERI-062, mais aussi sur les informations, documentation et commentaires que vous aviez fournis lors de l'audit et que vous avez réitérés dans votre mémo du 7 avril 2016. L'audit de poste n'a pas comparé la [description d'emploi] de 2015 avec celle de 2009. Conformément aux dispositions du Manuel [des ressources

* Traduction du greffe.

humaines], l'audit de poste a permis de clarifier les fonctions que vous avez exercées en tant que titulaire du poste ERI-062, et d'évaluer le niveau de ce poste, conformément à la norme de classement applicable aux postes de la catégorie [des services généraux].»*

La contestation de cette décision par la requérante a mené au deuxième avis du Conseil d'appel, daté du 16 juillet 2018, lequel lui a ainsi été notifié après son départ à la retraite, le 30 novembre 2017. Dans ce deuxième avis, le Conseil a fait état de l'audit effectué par le spécialiste externe, sans toutefois se référer précisément à son résumé d'évaluation ou à son rapport d'étude de classement, datés du 17 février 2016. Sur le fond du recours formé par la requérante, le Conseil a rappelé que, dans la décision du 27 août 2015, la Directrice générale avait suivi sa recommandation antérieure contenue dans son premier avis daté du 17 juillet 2015. À cet égard, le Tribunal observe que le Conseil d'appel a écrit ce qui suit aux paragraphes 48 et 49 de ce deuxième avis:

«48. Ainsi, en vertu de la décision de la Directrice générale adoptant les recommandations du Conseil, l'évaluateur était amené à revoir et à examiner les tâches confiées à la requérante avant et après 2009 et à faire une comparaison entre la description de ses fonctions durant les deux périodes, pour conclure si elles avaient subi des changements. En revanche, le Conseil note également que le classificateur externe s'est seulement contenté, dans son rapport d'audit effectué le 21 décembre 2015, d'inclure l'entretien qu'il a respectivement eu avec la requérante [...] (le 26 novembre 2015) et avec son supérieur hiérarchique direct [...], chef de l'Unité des publications, ERI/DPI (le 26 novembre 2015) ainsi que des observations d'ordre général (le cas échéant).

49. En conséquence, le rapport d'audit n'a pas fourni de réponse à l'ensemble des questions pour lesquelles il a été recommandé.»

Bien qu'il ait regretté le «caractère ambigu», selon lui, des résultats de l'audit, le Conseil d'appel a considéré, compte tenu du départ à la retraite de la requérante, qu'il «ne p[ouvai]t solliciter une nouvelle évaluation en vue d'un éventuel reclassement, qui est un exercice technique hors de son champ de compétence». Il a néanmoins estimé que la requérante, qui s'était acquittée intégralement de ses attributions au sein de l'Organisation pendant plus de dix-sept ans, méritait une reconnaissance de la part de l'administration. Cela explique la teneur

* Traduction du greffe.

des recommandations de deux membres du Conseil d'appel de remettre à l'intéressée une lettre d'appréciation a posteriori et de lui verser trois mois de rémunération à titre de reconnaissance, ainsi que de celle de deux autres membres de lui verser plutôt cinq mois de rémunération au lieu de trois. L'opinion dissidente de la cinquième membre du Conseil, que la décision attaquée du 4 octobre 2018 a fait sienne, a pour sa part relevé l'absence de failles administratives dans le processus suivi, le fait que le Conseil ne pouvait contester une évaluation officielle et se prononcer sur la classe du poste, et le constat qu'il n'y avait aucune justification pour verser une indemnité à la requérante. Dans la décision attaquée, l'Organisation a fourni les explications suivantes à la requérante afin de justifier la décision de la Directrice générale de maintenir son poste à la classe G-5:

«La Directrice générale [...] n'est pas en mesure d'accepter les recommandations du Conseil d'appel aux paragraphes 52 [i] et 53 [i] de son [avis] [portant sur la nécessité d'entreprendre une revue des descriptions des tâches relatives à la gestion du web] car ces recommandations ont un caractère général et ne se rapportent pas au cas d'espèce.

Par ailleurs, la décision de maintenir le poste au grade G-5 après l'audit du poste réalisé par [le spécialiste] externe et validé par la [S]pécialiste du classement [au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines], est conforme aux règles de l'Organisation. À cet égard, le Conseil d'appel n'a pas démontré un quelconque vice de forme dans la procédure d'audit du poste concerné. Quant aux conclusions du Conseil d'appel sur la méthodologie utilisée par le classificateur externe, il est rappelé que l'évaluation du classement d'un poste ne peut être faite que par des personnes dont la formation et l'expérience sont telles qu'elles sont à même d'évaluer et de classer les postes. Par conséquent, la Directrice générale considère que le Conseil d'appel n'a pas à substituer ses conclusions à celles d'un expert.

La Directrice générale n'est pas davantage en mesure d'accepter les recommandations du Conseil d'appel aux paragraphes 52 [ii] et 53 [ii] de son [avis] [portant sur la lettre d'appréciation a posteriori et le versement de trois ou cinq mois de rémunération]. En effet, la qualité des services rendus par un fonctionnaire est une considération totalement étrangère à la question du classement du poste qu'il ou elle occupe. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'envoyer une lettre d'appréciation ou de verser des rémunérations à titre de reconnaissance.

A la lumière de ce qui précède, la Directrice générale a décidé d'accepter la recommandation formulée [dans l'opinion dissidente de l'avis].»

6. En matière de classement de postes, le Tribunal a rappelé les principes directeurs fondamentaux applicables dans son jugement 4221, au considérant 11, qui renvoie aux jugements 4000, aux considérants 7, 8 et 9, 3589, au considérant 4, et 3764, au considérant 6:

«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).

[...]

«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.»

[...] 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).

[...]»

Dans le jugement 4221, précité, au considérant 12, le Tribunal a ajouté ce qui suit au regard des dispositions 102.1 et 102.2 du Règlement du personnel de l'UNESCO, qui sont au cœur de la présente affaire:

«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 [Commission de la fonction publique internationale].»

7. Mais, en l'espèce, il résulte de l'analyse des écritures et des pièces déposées par les parties que, contrairement à la thèse soutenue par la requérante, l'illégalité de la décision attaquée, ainsi que celle de la décision précédente du 30 mai 2016 qui confirme la décision attaquée, ne sont pas établies.

D'une part, le Tribunal considère que la décision de classement de la Directrice générale n'est pas entachée d'un vice de forme ou de procédure et qu'elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit. L'Organisation a suivi la procédure de classement de poste prévue par les dispositions applicables et elle a en outre suivi la recommandation formulée dans le premier avis du Conseil d'appel en date du 17 juillet 2015, ainsi que la Directrice générale avait accepté de le faire dans sa décision du 27 août 2015. L'audit du poste de la requérante par le spécialiste externe a bien été effectué de la manière indiquée par le Comité d'appel.

D'autre part, le Tribunal ne peut conclure, au vu des écritures et des pièces du dossier, que des faits essentiels n'auraient pas été pris en compte. À ce sujet, force est de constater que les pièces versées au dossier n'appuient pas l'affirmation contenue dans l'avis du Comité

d'appel du 14 juin 2018, transmis à la requérante le 16 juillet suivant, selon laquelle le rapport d'audit n'aurait pas fourni de réponse à l'ensemble des questions pour lesquelles son élaboration avait été recommandée. Comme le Tribunal l'a déjà observé au considérant 4 qui précède, les documents intitulés «résumé d'évaluation» et «rapport d'étude de classement», remis par le spécialiste externe le 17 février 2016, témoignent plutôt du contraire. Du reste, alors que le deuxième avis du Conseil d'appel soulève ce qu'il qualifie de «doutes persistants» quant à l'accroissement des tâches de la requérante, sans s'expliquer plus amplement à cet égard, la décision attaquée renvoie quant à elle à l'évaluation du classement du poste effectuée par le spécialiste externe et validée par la Spécialiste du classement au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, dont la teneur a été notifiée en temps opportun à la requérante, conformément aux exigences de la jurisprudence (voir le jugement 4437, au considérant 15).

Dès lors, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son évaluation du poste de la requérante à l'audit de celui-ci effectué par les personnes qui ont la formation et l'expérience pour le faire (voir, par exemple, les jugements 929, au considérant 5, et 2706, au considérant 14). Dans ses écritures, la requérante reprend essentiellement les arguments qu'elle a fait valoir à chacune des étapes du processus quant à l'accroissement et la modification des tâches et responsabilités de son poste, en reprochant en définitive à l'Organisation de ne pas avoir retenu sa version des faits. Or, les erreurs qu'elle expose, qui tendent à une réévaluation du classement de son poste, ne suffisent pas à conclure à l'illégalité de la décision attaquée. Comme il a déjà été rappelé au considérant 6 ci-dessus, il est en effet de jurisprudence constante que le Tribunal n'a pas à substituer son appréciation à celle de l'Organisation quant au classement d'un poste.

Il n'en irait autrement que s'il ressortait du dossier que l'Organisation avait commis une erreur manifeste d'appréciation dans l'analyse des fonctions afférentes au poste de la requérante, ce qui, eu égard à la teneur des différents rapports consacrés à ce sujet, ne peut être regardé comme établi. Il en irait également autrement s'il ressortait du dossier que l'auteur de la décision avait omis de prendre en considération un

fait essentiel. Mais, si la requérante soutient à cet égard que la Directrice générale n'aurait pas tenu compte de la modification de la structure et des responsabilités de l'Unité à laquelle était rattaché son poste, il ressort du dossier que cet élément a bien été pris en considération.

8. La requérante soutient également qu'il y aurait eu violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en ce que d'autres fonctionnaires assumant des fonctions semblables aux siennes occuperaient des postes de classe supérieure. À cet égard, le Tribunal observe qu'il ne lui appartient pas, en principe, de comparer un poste dont le classement est contesté à celui d'autres postes analogues au sein de la même organisation en vue de déterminer si la décision de classement est viciée (voir, par exemple, les jugements 4000, au considérant 9, et 4221, précité, au considérant 15). Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que, sur la base des arguments développés par l'Organisation dans sa réponse, il peut être raisonnablement considéré que la requérante n'a pas établi que les fonctions du poste qu'elle occupait seraient de même niveau que celles des autres postes qu'elle cite à titre de comparaison.

Il en résulte que ce moyen n'est pas non plus fondé.

9. La requérante invoque par ailleurs un manquement au devoir d'information de l'Organisation et à l'obligation de motivation de la décision attaquée. Mais les nombreux extraits déjà cités ci-dessus résultant des pièces du dossier, notamment ceux de la décision attaquée, de la décision antérieure qu'elle a confirmée, des deux avis du Comité d'appel et de l'audit effectué, établissent que la requérante a bien été en mesure de connaître la motivation de la décision de l'Organisation concernant le classement de son poste.

10. Enfin, la requérante se plaint d'un parti pris défavorable de l'Organisation à son égard. Mais, selon la jurisprudence constante du Tribunal, il appartient à un fonctionnaire se plaignant d'un tel parti pris d'apporter la preuve de celui-ci (voir les jugements 3380, au considérant 9, et 3914, au considérant 7). Or, force est de constater que cette preuve n'est pas apportée en l'espèce par la requérante.

11. Il résulte des conclusions du Tribunal, exposées aux considérants 7 à 10 ci-dessus, que la décision de classement du poste litigieux n'est entachée d'aucune illégalité.

12. Il en découle que la requérante n'est pas fondée à demander au Tribunal qu'un reclassement de son poste à la classe P-2 soit «ordonné avec effet rétroactif au 2 décembre 2008». Au demeurant, cette demande est en tout état de cause irrecevable. Le Tribunal n'a en effet pas compétence pour prononcer des injonctions de cette nature à l'égard des organisations (voir, par exemple, le jugement 3834, au considérant 6).

13. S'agissant de la recommandation de quatre des cinq membres du Comité d'appel de verser trois ou cinq mois de rémunération à la requérante à titre de reconnaissance pour sa persévérance et son dévouement au fil des ans, le Tribunal est d'avis que cette recommandation méconnaît la jurisprudence applicable à ce sujet. Ainsi qu'en font foi les extraits déjà cités du jugement 4221, au considérant 11, le classement d'un poste ne concerne en aucun cas la manière dont le titulaire s'acquitte de ses tâches (voir également le jugement 4000, au considérant 9). Dans le système de classement de l'UNESCO, les postes sont classés en fonction des exigences de l'emploi et non du profil ou de la performance de leur titulaire. Dans le cadre d'une demande de reclassement semblable à celle qui a fait l'objet du recours de la requérante, la reconnaissance que cette dernière pourrait mériter en raison de sa persévérance et de son dévouement, ce que les écritures et les pièces du dossier ne remettent d'ailleurs aucunement en question ici, est sans pertinence. À cet égard, la décision attaquée de s'en tenir à la décision antérieure de l'Organisation de maintenir le poste de la requérante à la classe G-5 et de ne pas accepter les recommandations du Comité d'appel quant à la remise d'une lettre d'appréciation a posteriori ou quant au versement d'une rémunération à titre de reconnaissance n'est pas entachée d'une irrégularité qui puisse justifier l'intervention du Tribunal.

14. Il s'ensuit qu'en l'absence d'illégalité de la décision attaquée du 4 octobre 2018 ou de celle du 30 mai 2016 qu'elle a confirmée, les demandes indemnitaires de la requérante doivent aussi être rejetées comme dénuées de fondement.

15. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 avril 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ