

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formée par M<sup>me</sup> M. A. Z. le 15 septembre 2004, la réponse de l'OPS du 2 février 2005, la réplique de la requérante du 13 avril et la duplique de l'Organisation du 25 juillet 2005;

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

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

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

A. La requérante, ressortissante des Etats Unis d'Amérique née en 1944, est une ancienne fonctionnaire de l'OPS. Elle est entrée au service de l'Organisation en 1968 en qualité de secrétaire à la classe G.3 et a atteint la classe G.6 en 1980. En janvier 1981, elle a été nommée dans la catégorie professionnelle en qualité de fonctionnaire administratif, à la classe P.1, à la bibliothèque du siège de l'OPS. En 1989, l'intitulé de son poste est devenu bibliothécaire spécialiste des références. En 1991, son poste a été reclassé à P.2, classe à laquelle elle a été promue le 1<sup>er</sup> décembre 1991. Elle a obtenu une nomination à titre de fonctionnaire de carrière en 1993 et a par la suite bénéficié d'un avancement d'échelon pour services méritoires après vingt, vingt cinq et trente ans de service.

Le 3 juin 1998, la requérante a demandé un examen de son poste, souhaitant qu'il soit reclassé à P.3. Comme indiqué dans un mémorandum du 19 juin 2000 adressé à la supérieure hiérarchique au deuxième degré de la requérante, la conclusion de cet examen a été que le poste était à juste titre classé à P.2.

La requérante a de nouveau soulevé la question en 2001 et entrepris des démarches pour que sa description d'emploi soit modifiée. Dans un mémorandum du 7 décembre 2001 adressé à sa supérieure hiérarchique au deuxième degré, elle exprimait le souhait que son poste fasse l'objet d'une «nouvelle évaluation en vue d'un reclassement». La requérante a écrit au chef du personnel le 28 janvier 2002. Elle demandait que l'absence de toute perspective d'avancement dans sa carrière fasse de nouveau l'objet d'un examen et qu'une aide lui soit apportée pour reformuler sa description d'emploi dans des termes plus techniques. Un échange de correspondance s'en est suivi pendant l'année. Le 15 février, le chef du personnel a accusé réception de sa lettre du 28 janvier et lui a envoyé une réponse détaillée le 7 juin 2002. La requérante lui avait adressé une autre lettre le 6 mai et, dans une lettre du 10 juillet 2002, a demandé que sa description d'emploi soit établie «conformément aux normes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)». Le 7 octobre 2002, elle lui a de nouveau écrit pour protester contre le fait qu'aucune suite n'avait été donnée à sa demande.

Le 11 novembre 2002, la chef de l'Unité du classement a adressé à la requérante un projet d'«exposé» de ses fonctions. Celle-ci l'a examiné et, le 14 novembre, a proposé certains changements. Le 15 novembre, la chef de l'Unité de classement a adressé par courriel à la requérante un projet d'exposé révisé de ses fonctions établi par sa supérieure hiérarchique au premier degré. Elle précisait que telle serait la version présentée au Comité de reclassement. La requérante a formulé ses objections dans une lettre du 18 novembre à laquelle elle a joint une «description d'emploi révisée définitive». Elle a été informée par écrit le 26 décembre 2002 que le Comité de reclassement s'était réuni le 20 novembre pour examiner sa demande de reclassement mais avait décidé de différer sa recommandation jusqu'à ce qu'une réponse en bonne et due forme puisse être donnée à ses lettres envoyées les 18 et 20 novembre 2002.

Dans un mémorandum du 7 février 2003, le chef du personnel a informé la requérante que le Comité consultatif du reclassement des postes s'était réuni le 22 janvier 2003 pour examiner sa demande de reclassement. Il indiquait que le Comité avait conclu, en tenant compte de tous les éléments ayant trait à sa demande, y compris la description d'emploi mise à jour et la correspondance échangée, que les fonctions et les attributions de son poste justifiaient qu'il soit classé à P.2. Il ajoutait que le Comité avait soumis sa recommandation au Directeur de l'OPS, lequel

avait convenu que le poste était à juste titre classé à P.2. Le conseil de la requérante a écrit à la nouvelle Directrice de l'OPS le 27 février 2003. Il lui expliquait les antécédents de l'affaire et demandait qu'il soit remédié à la situation.

Le 7 avril 2003, la requérante a présenté une déclaration d'intention de faire appel au Comité d'appel de l'OPS; elle reprochait à ses supérieures hiérarchiques de nourrir un parti pris à son encontre et protestait contre le refus de «reclasser correctement son poste». Elle souhaitait qu'un comité indépendant évalue celui-ci. Le Comité d'appel a rendu son rapport le 25 mai 2004. Il recommandait notamment que le classement du poste de la requérante soit soumis à l'examen d'un nouveau comité de révision du reclassement et que ses demandes soient examinées par une commission d'enquête, compte tenu de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004 d'une politique en matière de harcèlement. Il était opposé à la création d'un comité de reclassement indépendant.

Comme indiqué dans sa lettre du 16 juillet 2004 adressée à la requérante, la Directrice de l'OPS estimait que «toutes les procédures appropriées avaient été suivies» et que rien ne justifiait une révision du classement du poste de la requérante effectué en janvier 2003. Elle n'accédait pas aux demandes de la requérante. Telle est la décision attaquée. La requérante a pris sa retraite en août 2004.

B. En premier lieu, la requérante accuse ses supérieurs au premier et au deuxième degré d'avoir nourri envers elle, pendant de nombreuses années, un préjugé et un parti pris. Elle soutient que cela les a conduits à toujours refuser de soutenir ses efforts pour progresser dans sa carrière. Leur attitude négative s'est, selon elle, manifestée de diverses manières : ils ne l'ont pas tenue informée de questions intéressant son travail, ils lui ont montré un manque de respect aussi bien pour sa personne que pour son travail, ils ont constamment refusé de reconnaître qu'elle s'acquittait de certaines tâches et que le niveau de ses responsabilités avait notablement évolué au fil des ans. La requérante déclare que les problèmes ont commencé à la fin des années quatre-vingt et le fait que ses supérieurs hiérarchiques n'aient rien fait pour les résoudre a créé un environnement de travail chargé d'acrimonie et d'amertume. Elle évoque des années de «harcèlement systématique, parti pris et discrimination» de la part de sa supérieure hiérarchique au premier degré, que son supérieur hiérarchique au deuxième degré n'a rien fait pour empêcher. Elle considère qu'il y a eu collusion entre ces derniers et le Comité de reclassement, mais celui-ci n'a pas pris en compte tous les éléments factuels et n'a pas évalué ses fonctions de manière objective. Elle se plaint également de ne pas avoir bénéficié d'une aide technique pour établir sa description d'emploi. Par ailleurs, elle a appris que, lors de la dernière procédure de classement, le Comité de reclassement avait conclu que son poste «était à la limite» entre P.2 et P.3. Elle pense que c'est par suite de pressions «officieusement» exercées par ses supérieures hiérarchiques que le résultat final de l'étude du poste ne lui a pas été favorable.

En second lieu, selon la requérante, le Comité de reclassement n'a pas comparé favorablement les fonctions dont elle s'acquittait avec celles d'autres fonctionnaires de la catégorie professionnelle accomplissant des tâches similaires dans des organisations relevant du régime commun des Nations Unies. Même si l'Unité de classement a suivi les «procédures» établies pour évaluer son poste, ni l'Organisation ni le Comité n'ont prouvé que l'évaluation effectuée était «objective». La requérante indique qu'elle a fait procéder à une évaluation indépendante des fonctions de son poste qui ont été jugées comme correspondant à la classe P.3. Elle a également soumis une description type de l'emploi qu'elle occupait, obtenue auprès de la CFPI, mais en pure perte car l'Organisation n'a pas semblé disposée à en tenir compte.

La requérante demande une promotion à la classe P.3 avec effet rétroactif au mois de janvier 2001, l'ajustement de ses cotisations de pension avec effet rétroactif à la même date, l'ajustement de son traitement — de la classe P.2 à la classe P.3 — à compter de janvier 2001, des dommages-intérêts pour «le harcèlement systématique et le parti pris subis pendant plus de dix ans» d'un montant de 50 000 dollars des Etats-Unis, et 20 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OPS nie que, comme le prétend la requérante, il y ait eu préjugé, parti pris et harcèlement. S'appuyant sur la jurisprudence, la défenderesse soutient que la requérante ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve. Elle ajoute que, bien que l'intéressée ait soumis avec son mémoire un ensemble volumineux d'annexes, celles-ci ne corroborent aucune de ses accusations. Par ailleurs, la requérante n'a pas démontré que l'avancement de sa carrière avait été intentionnellement bloqué. En fait, l'Organisation a, tout au contraire, déployé de grands efforts pour le faciliter. Ses supérieurs hiérarchiques ont aussi fait beaucoup d'efforts pour créer de bonnes relations de travail. D'après l'OPS, les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait fait l'objet pendant quinze ans de harcèlement, de préjugé et de parti pris sont dénuées de fondement et ne reposent sur aucune preuve. Il semble que ses allégations soient seulement motivées par le refus opposé à sa demande de reclassement de poste.

D'après l'Organisation, ce qui est au centre de l'affaire c'est la procédure de reclassement. Les tentatives de la requérante pour faire reclasser son poste à P.3 n'ont pas abouti parce que les critères pouvant justifier un reclassement n'étaient tout simplement pas remplis. Le dévouement et la qualité du travail fourni ne sont pas des facteurs déterminants pour le classement d'un poste; ce sont les tâches à accomplir et les responsabilités conférées qui importent. C'est au supérieur qu'il incombe de se prononcer en dernière instance sur les besoins d'un poste. Le Comité consultatif sur le reclassement des postes a estimé que le poste de bibliothécaire spécialiste des références occupé par la requérante était correctement classé à P.2 en se fondant sur une description d'emploi tenant compte des besoins de l'Organisation. Le poste de la requérante a fait l'objet d'un examen et d'une évaluation conformes aux critères arrêtés par la CFPI. Selon l'OPS, la requérante a tort de dire que son poste était à la limite entre P.2 et P.3; en fait, son poste correspondait parfaitement à la classe P.2. La défenderesse relève que le classificateur «indépendant» auquel la requérante eu recours était en fait son conseil, ce qui amène à douter de son indépendance. Enfin, l'Organisation estime que l'allégation de la requérante selon laquelle l'évaluation effectuée par le Comité consultatif manquait d'objectivité est totalement dénuée de fondement.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens et maintient que ses supérieurs hiérarchiques ont contré ses efforts pour obtenir le reclassement de son poste en raison de leur parti pris à son encontre. A son avis, la question des retards reste posée, qu'il s'agisse du retard pris pour répondre aux mémorandums ou de celui pris pour l'informer de la suite donnée à sa demande. S'appuyant sur la jurisprudence, la requérante déclare que, lorsqu'une organisation permet qu'un environnement peu satisfaisant et constituant une source de discorde persiste sans y remédier, elle manque à son devoir vis à vis du fonctionnaire concerné et elle est passible de dommages intérêts.

E. Dans sa duplique, l'OPS maintient la position qu'elle a présentée dans sa réponse. Elle nie absolument avoir laissé la requérante subir un harcèlement sans intervenir et conteste fermement ses allégations selon lesquelles sa carrière aurait été bloquée. Même si la carrière professionnelle de la requérante n'a pas progressé comme celle-ci l'aurait souhaité, l'Organisation n'en est pas pour autant coupable de harcèlement et de discrimination. La défenderesse justifie le retard pris pour répondre à certaines lettres en 2002 en soulignant qu'il était dû au volume de travail et que la requérante avait reçu des explications sur ce point. Elle ajoute que la requérante a contribué de manière non négligeable à certains de ces retards étant donné le grand nombre de lettres et de courriels qu'elle a envoyés pour faire valoir son point de vue.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'OPS. Elle est entrée au service de l'Organisation en qualité de secrétaire à la classe G.3 en 1968 et a été promue plusieurs fois par la suite. Après avoir obtenu un diplôme universitaire, elle a été nommée fonctionnaire administrative à la classe P.1 en 1981 et affectée à la bibliothèque de l'OPS. L'intitulé de son poste a par la suite été modifié : elle est devenue agent technique de classe P.1 puis bibliothécaire spécialiste des références, de même classe. En 1990, elle a demandé le reclassement de son poste qui a finalement été classé à P.2 en 1991. En juin 1998, elle a formulé une nouvelle demande de reclassement mais a été informée en juin 2000 que son poste était correctement classé. Elle a tenté une nouvelle fois en 2000 d'obtenir la réévaluation de ses fonctions et s'est vu répondre le 7 février 2003 que la conclusion était que «les fonctions et attributions afférentes à son poste correspondaient bien à la classe P.2». La requérante a alors saisi le Comité d'appel pour demander un reclassement rétroactif à P.3 avec effet au mois de janvier 2001, des dommages intérêts pour le harcèlement exercé par ses supérieurs hiérarchiques et les dépens. Elle a pris sa retraite en 2004.

2. Dans son rapport du 25 mai 2004, le Comité d'appel a recommandé qu'un nouveau comité de révision du reclassement réexamine les tâches afférentes au poste de la requérante sur la base de la description d'emploi qui avait été soumise par celle-ci le 2 juillet 2002 puis modifiée. Le Comité recommandait également le versement de 15 000 dollars des Etats Unis pour les dépens. Toutefois, il préconisait de ne pas verser de dommages intérêts pour harcèlement, «étant donné la difficulté qu'il y avait à prouver que celui-ci avait été intentionnel et l'absence de politique en la matière avant mai 2004». Il suggérait que la demande soit plutôt renvoyée devant la Commission d'enquête créée en application de la politique récemment annoncée. La Directrice de l'OPS a informé la requérante le 16 juillet 2004 de sa décision de ne pas accepter les recommandations du Comité d'appel en lui en donnant les raisons. C'est cette décision qui fait l'objet de la requête par laquelle l'intéressée demande une promotion à la classe P.3 avec effet rétroactif au mois de janvier 2001 et les ajustements qui en découlent en matière de traitement

et de cotisations de pension. La requérante demande également des dommages intérêts pour «le harcèlement systématique qu'elle a subi pendant plus de dix ans» ainsi que le remboursement des dépens.

3. Comme la Directrice l'a souligné dans la lettre par laquelle elle faisait connaître sa décision du 16 juillet 2004, le Comité d'appel n'a pas relevé d'erreur au cours de la procédure de réexamen du classement. En fait, la recommandation du Comité tendant à ce que le poste de la requérante soit soumis à un nouvel examen semblait reposer sur un rapport de l'ancien médiateur où il était dit que la requérante faisait l'objet «d'un traitement inéquitable et d'une opposition manifeste dans ses efforts pour apporter des informations justifiant sa demande de reclassement». L'ancien médiateur signalait également «les difficultés rencontrées tout au long de la procédure et l'absence d'appui de la part de la supérieure hiérarchique au premier degré de la requérante en raison de conflits personnels». Il ajoutait que «les relations interpersonnelles n'avaient pas été prises en compte» et que le Comité de reclassement avait conclu que le poste était «à la limite entre P.2 et P.3».

4. La requérante ne soutient pas non plus devant le Tribunal de céans que le Comité de reclassement a commis une erreur dans son examen des pièces qui lui ont été soumises. Ce qu'elle affirme, c'est que les fonctions afférentes à son poste n'ont pas été évaluées objectivement parce que ses supérieures hiérarchiques au premier et au deuxième degré ont refusé de faire valoir les fonctions plus importantes qu'elle exerçait. Elle donne également l'exemple d'autres postes de bibliothécaire spécialiste des références classés à P.3 dans des organisations relevant du régime commun des Nations Unies et fait valoir qu'étant donné le caractère tangent des résultats de l'évaluation, ces questions devraient aboutir maintenant à un reclassement avec effet au mois de janvier 2001.

5. L'OPS conteste que le Comité de reclassement ait considéré que le poste eût été à la limite entre les classes P.2 et P.3. Elle précise à ce propos qu'il s'en fallait de quatre vingt quatre points pour que ce poste soit classé à P.3. En l'absence d'éléments corroborant la déclaration de l'ancien médiateur selon laquelle les résultats de l'évaluation auraient permis de classer le poste à P.2 ou à P.3, c'est la déclaration de l'OPS qui doit prévaloir. Par ailleurs, bien que la requérante donne des exemples de postes P.3 de bibliothécaire spécialiste des références dans des organisations relevant du régime commun des Nations Unies, la défenderesse fait observer qu'il existe aussi des postes de bibliothécaire spécialiste des références de classe P.2. De ce fait, la question centrale est de savoir si, comme la requérante le prétend, ses supérieures hiérarchiques au premier et au deuxième degré ont refusé de faire valoir les fonctions plus importantes qu'elle exerçait dans le cadre de son emploi.

6. Il y a lieu de retracer les étapes qui ont mené à la décision du 7 février 2003 aux termes de laquelle le poste de la requérante était classé à juste titre à P.2. La requérante avait peut être soulevé la question auparavant, mais c'est en octobre 2001 que sa supérieure hiérarchique au deuxième degré l'a informée qu'elle demanderait à la Directrice de l'OPS le réexamen de la décision de juin 2000. Ses efforts n'ont pas abouti et, en décembre 2001, elle a fait savoir à l'intéressée que celle-ci pouvait demander l'ouverture d'une autre procédure de classement sur la base soit de la description d'emploi existante, soit d'une nouvelle description. En janvier 2002, la requérante a écrit au chef du personnel pour l'informer que ses relations avec sa supérieure hiérarchique au premier degré étaient extrêmement difficiles depuis 1987. Elle se plaignait de ce que ses supérieurs hiérarchiques au premier et au deuxième degré ne l'aient pas aidée à obtenir le reclassement de son poste.

7. Le chef du personnel a accusé réception de cette lettre en février 2002 mais n'y a répondu en détail qu'en juin 2002. Dans sa réponse, il expliquait à la requérante les procédures de classement et lui demandait d'établir «une nouvelle description d'emploi». Il ajoutait qu'il collaborerait étroitement avec elle et ses supérieures pour s'assurer de l'exactitude de sa description. La requérante et un membre de l'Association du personnel l'ont rencontré le 2 juillet et lui ont remis une nouvelle description d'emploi. Le 10 juillet 2002, la requérante lui a écrit pour confirmer que la description d'emploi était exacte mais n'était pas rédigée «en termes techniques». Elle demandait une aide pour en améliorer la rédaction d'un point de vue technique, précisant toutefois qu'elle ne voulait pas «rouvrir toute la procédure de classement». Elle se plaignait également d'avoir souffert d'un «manque d'aide, de harcèlement, de préjugés et d'un blocage systématique de ses possibilités d'avancement de carrière» et demandait ce qui serait fait pour mettre fin à cette situation. Elle terminait sa lettre en lui rappelant qu'il lui avait dit que les résultats définitifs de l'évaluation du Comité de reclassement lui seraient communiqués au plus tard le 30 septembre 2002.

8. N'ayant toujours reçu aucune nouvelle, la requérante a écrit au chef du personnel le 7 octobre pour lui faire savoir qu'elle porterait l'affaire plus loin si elle ne recevait pas d'information indiquant «une solution satisfaisante au problème de discrimination et de parti pris» dont elle souffrait. Le chef du personnel a répondu le 16 octobre. Il l'informait que ses supérieures hiérarchiques devaient intervenir dans la procédure de classification et que le

Comité de reclassement se réunirait le 20 novembre 2002. Il lui disait également que la chef de l'Unité de classement procéderait à une analyse de ses tâches sur place et la rencontrerait ainsi que ses supérieures hiérarchiques pour s'assurer de l'exactitude de la description de son emploi.

9. On ne sait pas exactement à quel moment cette analyse a été effectuée. Mais la chef de l'Unité de classement a remis à la requérante un exposé révisé de ses fonctions le 11 novembre 2002. Le 14 novembre, tant la requérante que sa supérieure hiérarchique au premier degré ont formulé leurs observations sur ce document et proposé des modifications. Le 15 novembre, la requérante a reçu une copie révisée dans laquelle étaient incorporées les observations et les modifications apportées par sa supérieure hiérarchique au premier degré. Il a été porté à son attention que, dans la mesure où c'était au supérieur hiérarchique qu'il incombait d'attribuer les fonctions, l'exposé serait présenté au Comité de reclassement, tel que revu par sa supérieure hiérarchique.

10. Le 18 novembre 2002, la requérante a écrit à la chef de l'Unité de classement pour se plaindre que sa contribution ait été «un simple exercice stérile d'écriture» et lui faire savoir que, si ses observations et ajouts ne devaient pas figurer dans le dossier remis au Comité de reclassement, elle ne souhaitait pas que son poste soit évalué. Elle joignait un exposé révisé des fonctions qui, selon elle, contenait «les changements minimums» requis pour procéder à une évaluation en bonne et due forme. Elle lui a de nouveau écrit le 20 novembre pour attirer son attention sur un organigramme établi par sa supérieure hiérarchique sur lequel son poste était placé au même niveau que les postes des services généraux, ce qui, selon elle, était une parfaite illustration «du rabaissement qu'elle avait subi pendant des années en tant que personne et de la dévalorisation de ses aspirations professionnelles». Elle demandait que, si l'organigramme était présenté au Comité, ses observations le soient également.

11. Le Comité de reclassement s'est réuni le 20 novembre 2002 mais a différé l'examen de la demande de reclassement de la requérante en attendant qu'une réponse puisse être donnée à ses lettres des 18 et 20 novembre. La chef de l'Unité de classement a répondu à ces lettres le 26 décembre. Elle indiquait que toutes les observations de la requérante et l'exposé des fonctions qu'elle avait préparé avaient été transmis au Comité. Elle lui faisait également savoir qu'«il ressortait de l'examen de ces documents qu'il y avait très peu de différence entre les descriptions établies par la requérante et par sa supérieure hiérarchique». Comme déjà indiqué, la requérante a été informée le 7 février 2003 qu'il avait été décidé que son poste était à juste titre classé à P.2.

12. Il ressort d'une comparaison entre l'exposé des fonctions préparé par la requérante et celui établi par sa supérieure hiérarchique qu'elles sont en grande partie d'accord quant aux fonctions afférentes au poste de la requérante à quatre exceptions près. La première concerne les fonctions énumérées sous l'intitulé «Services de référence et d'information». La requérante indiquait que, dans ce domaine, une de ses fonctions consistait «à participer à la prise de décision à la bibliothèque». Cette fonction ne figurait pas dans l'exposé de sa supérieure hiérarchique ni dans le projet préparé par la chef de l'Unité de classement en novembre 2002. Les trois autres différences tiennent à la manière plus ou moins générale dont les fonctions du poste sont présentées. Ainsi, par exemple, la supérieure hiérarchique a défini une des fonctions comme suit :

«Mettre au point et mettre en service la page d'accueil de la bibliothèque en coordination avec l'administrateur du site.»

La requérante, pour sa part, décrit cette fonction de la manière suivante :

«Planifier, concevoir, mettre au point et mettre en service le contenu et les produits virtuels à placer sur le web pour fournir et diffuser des services d'information de référence (au Siège et sur le terrain)»; et

«Assurer au personnel un accès en ligne en application des politiques et des directives en matière de publication.»

13. La requérante ayant admis que la description d'emploi soumise en juillet 2002 était exacte, qu'il y avait en grande partie accord entre elle et sa supérieure hiérarchique quant à l'exposé des fonctions, que les observations et les modifications qu'elle avait formulées avaient été soumises au Comité de reclassement et que l'évaluation finale faisait ressortir qu'il manquait quatre vingt quatre points pour que son poste soit classé à P.3, l'argument, selon lequel la décision du 7 février 2003 tenait au fait que sa supérieure hiérarchique n'avait pas indiqué les fonctions plus importantes de son poste, doit donc être rejeté. De même, étant donné que l'exposé des fonctions établi par la requérante et celui établi par sa supérieure hiérarchique concordent largement et qu'une évaluation des tâches a été effectuée sur place par la chef de l'Unité de classement, on ne peut conclure que les supérieures hiérarchiques de la requérante n'ont pas indiqué les fonctions de niveau plus élevé afférentes à son poste.

14. En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel le Comité de reclassement n'a pas procédé à une évaluation objective de son poste, rien ne permet de penser que ses délibérations aient été entachées d'une erreur pouvant donner lieu à révision. De plus, il est de jurisprudence constante que, dans les litiges ayant trait à un classement de poste, le Tribunal de céans ne substitue pas son évaluation à celle de l'organe compétent en la matière (voir à cet égard les jugements 1067, 1152 et 1281). En outre, rien ne justifie de reprocher au Comité un manque d'objectivité. Il convient donc de rejeter la demande de reclassement du poste de la requérante.

15. Comme déjà indiqué, cette dernière soutient qu'elle a été victime de harcèlement depuis 1987 lorsque sa supérieure hiérarchique au premier degré a été nommée. Vers cette époque, la bibliothèque a fait l'objet d'une restructuration et il était prévu que d'autres changements liés à l'introduction de l'informatique interviendraient.

16. Le premier signe d'une difficulté entre la requérante et sa supérieure hiérarchique au premier degré ressort du rapport d'évaluation de 1988. Dans ce document, la supérieure hiérarchique de la requérante a noté que celle-ci avait travaillé pendant la majeure partie de la période considérée «sans une définition claire de ses fonctions». Elle a qualifié le travail de la requérante d'excellent dans deux domaines et de satisfaisant dans tous les autres. La requérante a contesté le fait que son travail ne soit qualifié que de «satisfaisant», soutenant que cette évaluation ne traduisait pas la qualité du travail qu'elle avait accompli dans les circonstances difficiles qu'impliquait la restructuration de la bibliothèque. Elle soutenait également que sa contribution professionnelle à l'activité de ce service était sous-estimée. Dans le même rapport, celui qui était alors son supérieur hiérarchique au deuxième degré a relevé que la requérante avait obtenu un diplôme universitaire de gestion et que ses possibilités d'avancement dépendraient de l'adéquation de sa formation et de son expérience aux besoins de la bibliothèque.

17. En octobre 1988, la requérante et sa supérieure hiérarchique au premier degré se sont rencontrées pour échanger des idées sur «la dotation en personnel et la nouvelle définition des fonctions». Il semble que leurs vues aient divergé quant aux priorités et à la gestion future. Sur ce dernier point, la requérante a dit, dans un aide-mémoire daté du 7 octobre 1988, qu'il semblait que la proposition de sa supérieure hiérarchique «impliquait une sorte de système hiérarchique», or elle estimait quant à elle qu'une délégation d'autorité serait préférable, «surtout du point de vue de la gestion». Peu après et sans en parler à ses supérieurs hiérarchiques ni au premier ni au deuxième degré, la requérante a demandé à être transférée «dans un autre secteur correspondant à son niveau de qualification, à son éducation et à son expérience».

18. Cette demande de transfert a amené la requérante à avoir des discussions avec son supérieur hiérarchique au deuxième degré. Il semble qu'il en ait résulté l'établissement d'un projet de description d'emploi en avril 1989. En juin, ce supérieur hiérarchique a discuté de la situation de la requérante avec son chef de secteur et a rédigé un mémorandum sur le sujet, dans lequel il relevait plusieurs des griefs de la requérante, notamment :

«Attribution de fonctions inadéquates [...]

[...]

Frustration due au fait qu'elle n'a pas de fonctions de supervision

[...]

Rôle réduit au sein de la bibliothèque.»

Il indiquait aussi dans ce mémorandum que la requérante rencontrait des difficultés pour adapter «ses besoins, aspirations et ambitions» aux «besoins techniques et à l'administration de la bibliothèque». Finalement, en juin 1989, la requérante a retiré sa demande de transfert.

19. Comme déjà indiqué, la requérante a demandé le reclassement de son poste en 1990. Son supérieur hiérarchique du deuxième degré a été invité à fournir des informations supplémentaires en février 1990 mais n'a répondu qu'en juin, apparemment parce qu'il lui fallait vérifier si certaines des fonctions liées aux nouveaux systèmes et à la nouvelle technologie étaient accomplies régulièrement. Des informations supplémentaires lui ont été demandées en juillet compte tenu du fait que, «normalement, les fonctions afférentes à un poste ne peuvent être évaluées que si elles ont été accomplies pendant une période de temps raisonnable». Le supérieur hiérarchique au deuxième degré a fourni les informations requises en septembre. Il lui a été demandé un complément d'information en mai 1991 qu'il a fourni en juillet 1991. On ne sait pas exactement ce qui s'est produit entre ce moment-là et le

milieu de l'année 1992 lorsqu'une nouvelle description d'emploi a été publiée après le reclassement du poste de la requérante à P.2.

20. Dans son recours interne, la requérante disait que sa supérieure hiérarchique au premier degré «était intervenue négativement» pour «bloquer» le reclassement de son poste en 1990. Elle soutenait qu'elle avait agi de même lors des deux procédures de classement ultérieures et qu'«une cabale s'était organisée entre ses supérieurs aux premier et deuxième degrés qui ont usé de toutes les tactiques, attermolements et expédients administratifs afin d'empêcher que soient reconnues à leur juste valeur les fonctions qu'elle accomplissait véritablement». Contrairement à cette affirmation, rien ne prouve que la supérieure hiérarchique au premier degré soit intervenue dans la première procédure de classement. En outre, les retards qu'a connus cette procédure semblent être imputables aux changements technologiques et structurels opérés à l'époque. Les circonstances entourant la première procédure ne justifient certainement pas de qualifier de harcèlement les deux refus ultérieurs de reclassement.

21. On a déjà fait observer que rien ne permet de conclure que les supérieures hiérarchiques de la requérante n'ont pas indiqué les fonctions les plus importantes de son poste dans la description utilisée lors de la procédure de classement définitive. Par ailleurs, la dernière procédure de classement ayant abouti au maintien du poste à la classe P.2 comme en 1991, on ne saurait déduire que la description des fonctions et des attributions présentée dans le cadre de la deuxième procédure de classement était erronée. De ce fait et dans la mesure où elle repose sur des questions concernant les procédures de classement, l'allégation de harcèlement ne peut être retenue. Mais cette allégation ne porte pas uniquement sur ces questions.

22. La requérante soutient également que ses supérieurs hiérarchiques ont bloqué ses perspectives de carrière en limitant l'étendue de ses fonctions et attributions. Sur ce point, elle a produit divers documents qui montrent qu'en tant que bibliothécaire spécialiste des références elle s'est vu déléguer peu de responsabilités et attribuer uniquement des fonctions de supervision limitées. Il ressort également de ces pièces qu'elle n'était pas toujours informée de certains aspects du fonctionnement de la bibliothèque pour lesquels elle n'avait pas une responsabilité directe et que, au moins en une occasion, un travail qui aurait pu renforcer sa position a été confié à un consultant. Les documents montrent également qu'à partir de 1989 la requérante a considéré que sa supérieure hiérarchique au premier degré aurait dû adopter un style de gestion différent, moins hiérarchique, mais aussi organiser certaines tâches différemment. C'est ainsi, par exemple, qu'en 1998 la requérante a eu une réunion avec ses supérieures hiérarchiques aux premier et deuxième degrés et s'est plainte qu'il soit fait appel à des consultants, que les ressources soient mal utilisées et que «des courriels négatifs lui soient envoyés» lorsqu'elle «tentait de suggérer des améliorations».

23. Le fait que la requérante, qui avait des qualifications en matière de gestion, aurait fait les choses différemment l'a peut être amenée à croire que les diverses mesures et décisions ayant un effet sur l'étendue et la nature de ses fonctions étaient prises pour bloquer ses possibilités d'avancement de carrière. Or il ressort clairement des pièces qu'elle a versées au dossier que les mesures et décisions en question ont été prises dans un contexte où les progrès technologiques imposaient des changements au sein de la bibliothèque et où les ressources étaient limitées. Il appartenait aux supérieurs hiérarchiques de la requérante de gérer ce changement et ces ressources et, ce faisant, de lui attribuer les fonctions qu'ils estimaient appropriées pour assurer une gestion efficace du service. Rien ne permet de penser que l'une quelconque des mesures restreignant la nature et l'étendue des fonctions de la requérante ait été prise à des fins autres que des fins légitimes de gestion. De ce fait, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2006.