

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

**N. d. O.**

**c.**

**AIEA**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4024**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> A. N. d. O. le 3 mars 2015 et régularisée le 26 mars, la réponse de l'AIEA du 24 juillet et le courriel de la requérante du 19 octobre 2015 informant le Greffier du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas déposer de réplique;

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.

Au moment des faits, la requérante occupait le poste de *Policy Associate* (associé aux politiques) au sein du Bureau du Directeur général chargé des politiques (DGOP selon son sigle anglais) au grade G-6. Suite à une demande de reclassement de son poste au grade G-7 faite par son supérieur hiérarchique, M. S.A., un entretien d'audit de poste fut mené en décembre 2011.

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2012, M. C.B., le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante, prit ses fonctions. Par un courriel du 19 juin 2012, la requérante fut informée de la suspension de la procédure de reclassement en attendant que soit menée une réévaluation de la répartition des tâches au sein du DGOP, qui faisait l'objet d'une restructuration. M. C.B. fut

entendu au sujet du classement du poste de la requérante en avril 2013. Le rapport d'évaluation, achevé en juillet 2013, recommandait le maintien du poste au grade G-6. Le 9 octobre 2013, la requérante fut informée de l'issue du réexamen du classement de son poste, à savoir que ses fonctions et responsabilités ne justifiaient pas un reclassement au grade G-7.

La requérante demanda au Directeur général de réexaminer cette décision. Conformément aux dispositions pertinentes de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, cette demande fut transmise au directeur de la Division des ressources humaines au Département de la gestion, qui la rejeta le 22 novembre.

La demande de la requérante en vue du réexamen de la décision du 22 novembre 2013 fut rejetée par le Directeur général le 9 janvier 2014. La requérante saisit alors la Commission paritaire de recours le 22 janvier 2014.

La Commission paritaire de recours procéda à l'audition de la requérante le 15 mai 2014. Dans son rapport du 17 novembre 2014, la Commission conclut que la procédure d'évaluation suivie par l'administration avait été rigoureuse et ne présentait aucune lacune significative. Toutefois, elle estima que la procédure avait enregistré un retard excessif et que, s'il était compréhensible que l'administration ne souhaite pas divulguer l'intégralité du rapport d'évaluation, des explications supplémentaires auraient dû être fournies à la requérante. La Commission recommanda de rejeter le recours et de fournir à la requérante un résumé expliquant le résultat de l'évaluation.

Par une lettre datée du 10 décembre 2014, le Directeur général informa la requérante de sa décision de suivre la recommandation formulée par la Commission paritaire de recours de rejeter le recours et de maintenir son poste au grade G-6. Selon lui, la procédure n'avait pas enregistré un retard excessif, le temps pris pour mener à bien l'évaluation étant dû aux circonstances particulières du Bureau du Directeur général chargé de la coordination (DGOC selon son sigle anglais, anciennement DGOP) pendant cette période, mais il accepta de fournir à la requérante de plus amples informations sur l'évaluation de son poste. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande que sa requête soit jointe à celle formée par sa collègue, M<sup>me</sup> W. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de reclasser son poste au grade G-7 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et d'ordonner le versement rétroactif d'une somme correspondant à la différence de traitement qui en résulte, y compris l'ensemble des émoluments et les contributions de l'AIEA à la Caisse des pensions, assortie d'intérêts calculés à compter des dates d'échéance. Elle réclame en outre le versement d'une indemnité en réparation du tort moral causé par «le retard inutilement long enregistré dans la procédure»\*.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. Pour les motifs exposés au considérant 1 du jugement 4026, également prononcé ce jour, le Tribunal a décidé de ne pas statuer sur la présente requête et celle de M<sup>me</sup> W. par un seul et même jugement.

2. La requérante attaque la décision du 10 décembre 2014 par laquelle le Directeur général, à l'issue de la procédure de recours interne, a confirmé que son poste de grade G-6 ne serait pas reclassé au grade G-7, comme l'avait demandé son ancien supérieur hiérarchique, M. S.A. Elle demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision attaquée. Elle réclame en outre une indemnité en réparation du tort moral «causé par le retard inutilement long enregistré dans la procédure et la décision négative injustifiée»\*. Elle demande également au Tribunal d'ordonner le reclassement de son poste au grade G-7 avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le versement d'une somme correspondant à l'augmentation de traitement qui en résulte, majorée d'intérêts à compter de la même date. Cette dernière conclusion sera rejetée car le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner à une organisation de reclasser un poste (voir, par exemple, le jugement 3834, au considérant 6).

---

\* Traduction du greffe.

3. Dans le jugement 3589, portant sur le reclassement contesté d'un poste, le Tribunal a dit 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).»

4. La procédure suivie par l'AIEA pour le reclassement des postes de la catégorie des services généraux (grades G-1 à G-7) est énoncée aux paragraphes 48 à 57 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Les dispositions en question prévoient notamment que le reclassement d'un poste peut être décidé à la suite d'une demande adressée à la Division des ressources humaines par un supérieur hiérarchique, comme en l'espèce. Le poste concerné doit être évalué «par le(s) fonctionnaire(s) chargé(s) du classement des postes désigné(s) par la Division des ressources humaines»\*, dans le respect des normes de classement des postes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). L'évaluation d'un poste pourvu «doit comprendre un audit de poste»\* qui consiste en un entretien avec le titulaire du poste et son supérieur hiérarchique et en un examen de toutes les informations qui peuvent utilement compléter et confirmer le contenu des documents joints à la demande de reclassement. Le résultat de l'évaluation doit être soumis au directeur de la Division des ressources humaines pour approbation, et la décision à ce sujet communiquée au titulaire du poste et aux fonctionnaires concernés. Toute décision de ne pas reclasser un

---

\* Traduction du greffe.

poste doit être motivée et le titulaire du poste peut en demander le réexamen au directeur de la Division des ressources humaines. Ce dernier peut solliciter l'avis d'un spécialiste indépendant du classement pour ce qui est des questions techniques. Le spécialiste soumet les résultats au directeur de la Division des ressources humaines, lequel en tient compte pour prendre la décision finale, qui doit être communiquée au titulaire du poste et aux fonctionnaires concernés. Toute décision confirmant une décision antérieure doit être motivée. La promotion d'un titulaire dont le poste est reclassé à un grade supérieur n'intervient pas automatiquement. Une proposition de promotion au poste reclassé doit être adressée par le directeur de division au directeur de la Division des ressources humaines, qui devra ensuite la soumettre au Groupe paritaire consultatif compétent. La proposition et tout commentaire y afférent formulé par le Groupe paritaire consultatif doivent ensuite être soumis au Directeur général pour approbation.

5. La requérante affirme que la description de son poste a fait l'objet d'une révision en 2011; le titre du poste est devenu *Policy Associate* (associé aux politiques) et le reclassement de ce poste au grade G-7 a également été approuvé. Concernant ce dernier point, le Tribunal relève que la requérante fait ainsi référence à la circonstance que le poste avait été approuvé à ce grade dans le Programme et budget pour 2012-2013. La procédure de reclassement proprement dite a commencé après cette approbation. Les paragraphes suivants de la requête résument l'argumentation de la requérante :

«Comme la procédure semblait s'éterniser sans résultat, [j'ai] demandé de temps à autre à la Division des ressources humaines ce qu'il advenait du dossier, tout comme [mon supérieur hiérarchique]. Cependant, [j'ai] été complètement tenue dans l'ignorance avant de recevoir la lettre du Directeur général. À titre d'exemple, le rapport de l'audit de poste de décembre 2011 n'a jamais été transmis. Il est également difficile de comprendre pourquoi, une fois l'audit de poste terminé, la Division des ressources humaines a attendu plusieurs mois avant de clore le reclassement sans aucune explication. Ce manque d'information et le fait de [me] faire attendre plus de 3 ans avant qu'une décision finale ne soit prise [m']ont donné le sentiment d'être marginalisée et traitée sans égards par l'[AIEA].

Malgré de grands espoirs suscités dès mai 2011, il a fallu attendre 3 [...] ans avant que la procédure de reclassement prenne fin et aboutisse, au bout du compte, à un refus – et ce, alors que la nouvelle description [du poste] avait été approuvée et le titre fonctionnel changé d'*Assistant* à *Associate*.

La Division des ressources humaines n'a toujours pas motivé de manière précise et rationnelle la décision d'annuler [le grade] GS-7.

Si le poste avait été reclassé, le reclassement aurait pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, et je n'aurais pas été pénalisée financièrement. Il n'en demeure pas moins que le poste n'a pas été reclassé et que je suis restée dans une incertitude considérable pendant une période déraisonnable.

La Commission paritaire de recours m'a remis une copie du rapport d'entretien d'audit de mon supérieur hiérarchique. Cependant, on ignore qui est l'auteur de ce rapport, dans la mesure où il n'est pas signé et ne porte pas la date de sa conclusion.»\*

6. La requérante semble suggérer que des erreurs se sont produites dans la procédure de reclassement, ce qui devrait entraîner l'annulation de la décision attaquée. Toutefois, son argumentation se limite essentiellement à ce qui est dit au considérant précédent. Il convient de rappeler qu'il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer la force probante des preuves fournies à l'organe de recours interne. Qui plus est, lorsqu'un organe de recours interne a examiné et apprécié les preuves et a abouti à des constatations de fait, le Tribunal n'exercera son contrôle qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 3439, au considérant 7).

7. Le Tribunal ne discerne aucun motif qui justifierait d'annuler la décision de ne pas reclasser le poste de l'intéressée au grade G-7. L'argumentation de la requérante, telle qu'exposée au considérant 5 ci-dessus, reflète une interprétation erronée des conditions requises pour le reclassement d'un poste conformément à la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Ni l'approbation d'une nouvelle description de poste, ni les espoirs suscités en elle par la demande de reclassement de son supérieur hiérarchique en mai 2011, ni le changement du titre fonctionnel de son poste d'«*Assistant*» à «*Associate*» ne conférerait à la requérante le droit de voir son poste reclassé à un grade supérieur.

---

\* Traduction du greffe.

Le fait que le poste reclassé figure dans le Programme et budget du DGOP approuvé pour 2012/2013 ne donnait pas non plus à la requérante droit aux avantages financiers découlant du reclassement du poste avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, ni d'ailleurs à un quelconque autre moment. Premièrement, il fallait que le directeur de la Division des ressources humaines décide, à l'issue de la procédure prévue à la section 3 de la partie II du Manuel administratif, de reclasser le poste au grade G-7. Deuxièmement, il fallait ensuite déterminer si la requérante, en tant que titulaire du poste, devait être nommée au poste reclassé. Or il a été décidé de maintenir le poste au grade G-6. Cette décision n'a pas eu pour effet d'annuler une décision de reclasser le poste au grade G-7, et il est inexact d'affirmer qu'en 2011 le reclassement du poste au grade G-7 avait été approuvé pour la simple raison qu'une demande de reclassement avait été formulée à l'époque concernant ce poste.

8. De surcroît, la Division des ressources humaines a justifié la décision de maintenir le poste au grade G-6 et motivé ladite décision dans une communication datée du 9 octobre 2013 adressée à la requérante. Cette communication l'informait que l'audit de poste était terminé, que dans le cadre de cet audit les fonctions et responsabilités afférentes au poste avaient été recensées et évaluées au regard des normes de classement des postes de la CFPI, et qu'il avait été conclu que ces fonctions et responsabilités ne justifiaient pas le reclassement du poste au grade G-7. Les raisons données dans la communication du 9 octobre 2013 ont été reprises dans un mémorandum adressé à la requérante par le directeur de la Division des ressources humaines le 22 novembre 2013, dans lequel ce dernier rejetait également sa demande de réexamen et confirmait la décision de ne pas reclasser son poste.

9. De l'avis du Tribunal, il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour permettre à la Commission paritaire de recours de conclure, comme elle l'a fait, que la procédure de reclassement avait été menée conformément aux dispositions pertinentes de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. Le Tribunal relève également que la décision de ne pas reclasser le poste de la requérante a été motivée. En résumé, le Tribunal n'est pas convaincu que les résultats de l'évaluation ou de

la procédure de reclassement comportaient une conclusion erronée (voir le jugement 3589, au considérant 4). Dans ces conditions, la requérante n'a pas été pénalisée financièrement par la décision de ne pas reclasser son poste. Cependant, il ne fait aucun doute que la procédure de reclassement a enregistré un retard excessif pouvant lui donner droit à une indemnité pour tort moral.

10. Le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3102, au considérant 7 :

«[M]ême si un fonctionnaire ne peut se prévaloir d'aucun droit à promotion, les procédures de promotion doivent être conduites avec diligence et avec la célérité que permet la marche normale d'une administration. Rien ne justifie qu'une promotion sur laquelle le fonctionnaire peut légitimement compter et qui a naturellement une incidence directe sur ses perspectives de carrière soit retardée pendant des années, à moins que cela puisse être imputé à un comportement fautif de l'intéressé dans le cadre de la procédure (voir le jugement 2706, aux considérants 11 et 12).»

11. M. S.A., qui était alors le supérieur hiérarchique de la requérante, a demandé le reclassement du poste de l'intéressée en mai 2011. L'audit de poste n'a été entrepris que le 12 décembre 2011, parce qu'il avait été décidé que le Directeur général devait d'abord approuver le plan des effectifs du Département et le Programme et budget pour 2012/2013 avant que l'audit ne soit entamé. M. S.A. avait préparé le rapport en vue de l'évaluation, mais il avait ensuite quitté son poste. L'évaluation a été suspendue en attendant le recrutement de son successeur et une réévaluation de la répartition des tâches. Le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante, M. C.B., a été nommé avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2012 et la recommandation de maintenir le grade du poste de l'intéressée émise en juillet 2013. La requérante en a été informée par une communication du 9 octobre 2013. La procédure de reclassement a pris trop de temps et l'explication de l'AIEA concernant ce retard n'est pas convaincante. Compte tenu des circonstances du retard enregistré dans la procédure de reclassement, la requérante se verra accorder une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 euros.

12. Par ailleurs, la requérante soutient que le retard pris par la Commission paritaire de recours dans l'examen du recours constituait une violation du paragraphe 9 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, la Commission ayant mis dix mois pour remettre son rapport, alors qu'elle était tenue de le faire dans un délai de trois mois. La disposition en question est ainsi libellée :

«Le Comité paritaire examine le recours avec toute la promptitude que permet un examen équitable des questions qui lui sont soumises. La Commission soumet son rapport au Directeur général dans les trois mois qui suivent l'examen d'un recours. Elle peut toutefois, avec l'accord du Directeur général, proroger ce délai dans des cas exceptionnels.»\*

13. En l'espèce, la Commission paritaire de recours a présenté son rapport au Directeur général plus de neuf mois après avoir entrepris l'examen du recours. Toutefois, aucun accord n'a été conclu en vue de proroger le délai conformément au paragraphe 9 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. À ce titre, et au vu des circonstances, la requérante se verra octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 1 000 euros.

14. La Commission paritaire de recours a fait observer que les informations et les explications reçues par la requérante au sujet du reclassement étaient insuffisantes, en particulier après un tel retard dans la procédure, et qu'un complément d'information aurait dû lui être fourni à l'issue de cette procédure. La requérante affirme avoir demandé en vain à la Division des ressources humaines une copie du «document relatif au réexamen du classement». Or l'AIEA nie l'existence d'un tel document. Il convient toutefois de noter que l'AIEA a fourni à la Commission paritaire de recours des documents qu'elle n'a pas communiqués à l'intéressée. Il convient également de noter que l'AIEA n'a transmis une copie du rapport complet d'évaluation, qui comprenait le rapport d'audit du poste et la nouvelle description proposée pour le poste de *Policy Associate* au sein du DGOP, que lorsqu'elle a déposé sa réponse dans le cadre de la présente procédure. L'Agence a confirmé que ce document, qui est daté de juillet 2013, a été préparé par M<sup>me</sup> S.G.

---

\* Traduction du greffe.

L'AIEA aurait dû transmettre ces documents à la requérante bien plus tôt et, en tout état de cause, à temps pour lui permettre de bien préparer et présenter son recours interne. L'AIEA a ainsi violé le principe de l'égalité des armes. Cela justifierait normalement l'annulation de la décision attaquée. Cependant, dans les circonstances de l'espèce, cette mesure ne sera pas ordonnée. La requérante se verra octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 11 000 euros.
2. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ