

CINQUANTE ET UNIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire GARCIA

Jugement No 591

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par M. Carlos Garcia, le 1er mars 1983, la réponse de la PAHO en date du 3 mai, la réplique du requérant du 17 juin et la duplique de la PAHO datée du 10 août 1983;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 230, 530 et 1230.1 du Règlement du personnel de la PAHO et les dispositions II.1.10, 40, 50, 95, 100, 105, 110 et annexe C, ainsi que II.4.190 à 250 du Manuel de l'OMS;

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 :

A. Le requérant, de nationalité espagnole, est entré au service de la PAHO à Washington en 1956, en qualité de commis dans la catégorie des services généraux. En 1962, il obtint le grade P.1. En 1973, il fut promu à P.2, puis nommé au poste 0201 de fonctionnaire des conférences au Département des conférences et des services généraux. Il obtint le grade P.4 en 1977. En automne 1980, il demanda le réexamen du classement à P.4 du poste 0201. Au printemps de 1981, l'Unité du classement du Département du personnel procéda à une enquête interne dont les conclusions furent soumises au Comité consultatif du reclassement des postes de la catégorie professionnelle qui, le 9 février 1982, recommanda la confirmation du grade. Le Service du personnel le fit le 19 février et, le 7 mai, le requérant saisit le Comité d'enquête et d'appel. Dans son rapport du 1er novembre 1982, cet organisme recommanda, par quatre voix contre une, le rejet de la demande, mais le paiement des frais exposés par l'intéressé. Le Directeur confirma le classement par une lettre en date du 17 décembre 1982 qui constitue la décision attaquée, et informa le requérant qu'il lui serait payé 1.000 dollars des Etats-Unis pour ses frais.

B. Le requérant allègue "l'application incorrecte des critères de classement des postes" au sens de l'article 1230.1.4 du Règlement du personnel et, en particulier, des dispositions II.1.40.1, 2, 3 et 4 du Manuel. Il estime avoir de plus lourdes responsabilités que d'autres fonctionnaires P.4; selon la disposition II.1.40.3, il a droit à un grade plus élevé si ses fonctions le justifient; or elles légitiment le grade P.5. Quant à la description du poste 0201, elle ne tient pas compte de l'accroissement de ses tâches réelles. Les méthodes et les conclusions de l'Unité de classement sont erronées. Des postes analogues dans d'autres organisations des Nations Unies ont le grade P.5. Selon son exposé des faits, il y aurait "partialité manifestée à son détriment" au sens de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel. En 1969, il protesta contre le grade qu'il avait alors et s'attira l'inimitié de son supérieur, le chef du Département du personnel et de l'administration, qui lui a toujours été hostile depuis lors. A partir de 1977, son travail n'a pas fait l'objet d'appréciation au mépris de l'article 530, ce qui témoigne de parti pris. Les dispositions II.4.190 à 250 du Manuel n'ont pas été respectées, qui permettent aux fonctionnaires "l'accès à toute pièce non réservée versée dans leur dossier" (Traduction du greffe). Et pourtant, jusqu'à son appel, on lui refusa les copies de documents non confidentiels qui avaient servi à confirmer le classement de son poste. Il critique le rapport du comité. Il prie le Tribunal d'annuler la décision, d'ordonner le reclassement de son poste à P.5 avec effet au 14 novembre 1980 et de lui accorder ses dépens et toute autre réparation qu'il estimera équitable.

C. La PAHO répond que la requête est mal fondée. Le réexamen a été fait avec compétence et conformément à la disposition II.1, Annexe C, du Manuel (Plan de classement des postes). Il a fait apparaître que le poste n'était pas du niveau P.5. Le requérant exagère l'accroissement de ses tâches. D'autres fonctionnaires des conférences ne sont que P.3, voire P.2. Les classements en usage dans d'autres organisations sont sans pertinence; de surcroît, il est absurde de comparer avec le sien les postes plus élevés qu'il mentionne. Les attributions des fonctionnaires P.5 de son département sont de plus large portée et entraînent de plus lourdes responsabilités. Les organismes chargés du

réexamen n'ont pas commis d'erreur de fait, n'ont pas omis de tenir compte de faits essentiels et n'ont pas tiré du dossier des conclusions inexactes. Le Tribunal a déclaré ne pas vouloir substituer son appréciation à celle de l'administration. Il n'y a pas eu de parti pris. Les relations du requérant avec son supérieur, certes tendues, ne les ont pas empêchés de travailler normalement et n'ont eu aucun effet sur la détermination du grade. D'ailleurs, si tel avait été le cas, il aurait fallu, pour remédier à la situation, non pas promouvoir le requérant, mais reprendre le réexamen du poste. L'absence de rapports sur le travail ces dernières années n'a pas lésé le requérant puisqu'il a reçu normalement les augmentations de traitement. La PAHO se fait une règle de refuser, par souci de réserve et non pas en raison de leur caractère confidentiel, de divulguer les pièces d'un dossier relatif au classement d'un poste. Leur communication retarderait les réexamens et il est raisonnable de ne produire les éléments d'appréciation qu'à la demande du Comité d'enquête et d'appel ou du Tribunal. La PAHO rejette les critiques formulées au sujet du rapport du comité. En particulier, la présentation à cet organisme d'éléments relatifs au caractère de l'intéressé, que le directeur de l'administration a ordonné de retirer des dossiers, n'a eu du reste aucun effet sur la décision du comité.

D. Dans sa réplique, le requérant allègue à nouveau des vices de procédure dans le réexamen. L'enquête interne a été superficielle et de la documentation a été réunie secrètement. Il n'a pas exagéré en décrivant ses tâches et il avance de nouvelles explications pour montrer qu'elles méritent le grade P.5. La comparaison que fait la PAHO entre son poste et des postes analogues dans d'autres organisations n'est pas correcte. Les critères de classement de l'Organisation sont désuets et ses méthodes, arbitraires. Les relations avec son supérieur étaient mauvaises au point d'empêcher l'établissement des rapports sur son travail et, pendant deux ans, il n'a pas eu de description de poste. Il est absurde et inéquitable de ne permettre l'accès au dossier de classement que lors d'un appel. Les éléments d'appréciation fournis au comité à propos du caractère du requérant ont gâché ses chances de succès.

E. Dans sa duplique, la PAHO développe son argumentation et fait des commentaires sur plusieurs points soulevés dans la réplique. En particulier, l'Organisation conteste que la méthode de classement appliquée constituait une formule permettant des abus tout simplement parce qu'il en existe une meilleure. Elle réaffirme qu'il n'y a pas eu de vice dans la procédure de classement et que les dossiers confidentiels ou réservés ne sont normalement pas communiqués au personnel à moins que le Comité d'enquête et d'appel ou le Tribunal ne l'ordonne.

CONSIDERE :

1. Le requérant occupe depuis 1973 le poste 0201. Il s'agit, selon la terminologie usuelle, d'un poste de fonctionnaire des conférences classé au grade P.4. Le 29 octobre 1980, il demanda, ainsi que l'article 230 du Règlement du personnel lui en donnait le droit, le reclassement du poste à P.5. Conformément à la procédure établie, la demande fut examinée par l'Unité du classement, qui soumit ses conclusions au Comité consultatif du classement des postes. Le 9 février 1982, le comité décida de maintenir le poste au niveau P.4. Le requérant recourut contre cette décision et, le 1er novembre 1982, le Comité d'enquête et d'appel recommanda au Directeur, par quatre voix contre une, d'adopter cette décision. Le Directeur le fit le 17 décembre 1982 et c'est contre cette décision que le requérant se pourvoit.

2. Le classement d'un poste dépend d'une évaluation du genre de travail accompli et du niveau de responsabilité. C'est une évaluation qui 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. Aussi le Tribunal ne substituera-t-il sa propre évaluation à la leur, ou n'ordonnera-t-il une nouvelle, qui s'il est établi que l'Organisation a agi en se fondant sur un principe erroné.

3. Il n'est guère contestable que le système de classement des postes en vigueur dans l'Organisation en 1982 n'était pas satisfaisant. Telle a été la conclusion unanime du Comité d'enquête et d'appel, pour qui le système n'était pas sûr, ce qui n'est pas contesté dans l'argumentation de l'Organisation soumise au Tribunal. Le comité a constaté une absence de paramètres et de critères qui fait que l'unité a dû recourir "à des indications et à des considérations indirectes" au lieu d'appliquer des normes claires. La majorité des membres du comité a cru devoir procéder de la même manière, c'est-à-dire "en jugeant au mieux sur la base des principes généraux de l'administration" et en comparant les attributions afférentes au poste "au profil général des postes P.4 et P.5 à la PAHO". "Faute d'éléments d'appréciation catégoriques à l'appui du reclassement au niveau P.5", la majorité a conclu qu'"il était raisonnable de laisser le poste au grade P.4". Cela revient à imposer au requérant la charge de trouver un moyen de sortir d'une situation créée par l'obscurité du système dont l'Organisation est responsable, ce qui est dur car le requérant avait montré, ainsi que le comité l'a constaté, que "des tâches importantes et difficiles" avaient été ajoutées aux attributions afférentes au poste.

4. Il convient de voir si le Directeur a commis une erreur de principe en suivant la recommandation de la majorité. Le Tribunal le pense. Il ne s'agit pas de se fonder simplement sur le motif étroit que la recommandation était entachée d'une erreur pour ce qui est de la charge de la preuve. La raison fondamentale, c'est que la majorité, et donc le Directeur, n'ont pas appliqué le système en vigueur. Certes, on peut présumer que celui-ci était si défectueux qu'il en était inapplicable. Mais cela ne justifie pas l'absence de tout système dans la façon d'agir de l'unité, du comité consultatif ou du Directeur lui-même. Le Directeur aurait dû renvoyer la demande à l'unité pour que celle-ci la réexamine sur la base de paramètres et de critères clairs et compréhensibles qu'il aurait déterminés à son intention.

5. En l'espèce, la chose aurait été facile. La Commission de la fonction publique internationale est tenue, aux termes de l'article 13 de son statut, d'établir des normes de classement des postes. Elle a élaboré un document connu sous le nom de "norme cadre", où l'on trouve un système de classement aux points qui aurait montré, selon ce que le requérant affirme à l'aide de calculs détaillés des points, que le poste 0201 aurait dû être classé P.5. Depuis le début de 1980, l'OMS avait mis la dernière main à l'établissement de descriptions des postes sur les formules de la CFPI et, le 4 mars 1983, soit trois mois et demi après la décision attaquée, les postes du groupe professionnel auquel le requérant appartient ont été classés conformément à la norme cadre.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La requête est admise et l'Organisation procédera à une nouvelle évaluation en application de la norme cadre de la CFPI.
2. L'Organisation versera au requérant 2.000 dollars des Etats Unis à titre de dépens.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, le très honorable Lord Devlin, Juge, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 20 décembre 1983.

(Signé)

André Grisel
Devlin
E. Razafindralambo
A.B. Gardner