

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. M. H. le 25 avril 2005 et régularisée le 27 juin, la réponse de l'Organisation du 31 août, la réplique du requérant du 7 novembre et la duplique de l'OIT du 14 décembre 2005;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants:

A. Le requérant, ressortissant algérien né en 1955, est entré au service du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, en 1991. Après une série de contrats divers, tous de courte durée, le requérant fut sélectionné pour un poste d'assistant administrateur de base de données, de grade G.6, et engagé, au grade G.5, à compter du 1^{er} juin 1994, au Bureau de statistique. En février 1998, il fut affecté à une autre unité au sein de ce bureau, en tant qu'assistant statisticien. Il fut promu au grade G.6 le 1^{er} juillet 1999 puis réaffecté, le 9 juin 2000, à une autre unité. Suite à l'entrée en vigueur, le 14 mars 2001, de l'accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois, le directeur du Bureau de statistique, supérieur hiérarchique du requérant, a informé ce dernier que son poste était classé au grade G.6. Le requérant, estimant qu'il effectuait des tâches du niveau d'un poste P.4, fit appel de cette décision le 14 mai 2001. Le directeur ayant confirmé la classification, le Groupe d'examen indépendant (ci après le «GEI») fut saisi et, au terme d'une longue procédure, le requérant fut informé, le 5 septembre 2003, que le GEI recommandait le maintien de son poste, en tant qu'assistant statisticien, au grade G.6. Le Comité paritaire, saisi par le requérant le 7 octobre 2003, rappela, dans son rapport daté du 19 janvier 2004, qu'il ne lui appartenait pas de se substituer au GEI, organe techniquement compétent en matière de classification. Constatant «l'absence de vice de procédure ou d'indice de traitement inéquitable», il recommanda le maintien de la décision tout en attirant l'attention du requérant sur la possibilité qui lui était offerte de solliciter le réexamen du grade de son poste dans le cadre de la procédure de classification des emplois. Par lettre du 27 février 2004, la directrice du Cabinet du Directeur général informa le requérant que le Directeur général approuvait la recommandation du Comité paritaire.

Par une minute du 11 mars 2004, le requérant déposa un nouveau recours conformément aux dispositions du chapitre XIII du Statut du personnel, relatif à la «Procédure de règlement des différends». Il disait avoir été traité, depuis le 1^{er} février 1998, «d'une manière injustifiée, inéquitable et incompatible» avec divers articles du Statut. Le directeur du Bureau de statistique lui répondit, le 15 mars, que sa minute ne pouvait être considérée comme le début d'un conflit parce que, d'une part, l'article 3.7 du Statut qu'il avait invoqué ne pouvait s'appliquer du fait qu'il n'y avait pas de poste de niveau professionnel vacant au Bureau de statistique et, d'autre part, le GEI avait déjà informé le requérant de ses décisions. Le 25 mai, le requérant saisit la médiatrice. Le 17 juin, le directeur lui communiqua un «plan de travail» correspondant aux activités que l'on attendait de lui pour le moment. Dans son rapport, daté du 9 août 2004, la médiatrice indiqua :

«Sans porter atteinte aux décisions antérieures et pour les travaux qui seraient de nature professionnelle, il semblerait qu'une évaluation extérieure et indépendante du travail rendu et des processus intellectuels mis en œuvre par [le requérant] soit justifiée à ce stade. Le but de cette évaluation serait de déterminer objectivement et une bonne fois pour toutes le niveau de technicité utilisé pour les projets concernés et le temps estimé à leur réalisation. Un expert statisticien neutre et indépendant des parties et du BIT serait nommé par le Bureau du médiateur qui communiquera son évaluation aux parties.»

Le supérieur hiérarchique du requérant ayant refusé le 25 août 2004 la nomination d'un expert indépendant, l'intéressé déposa un recours devant le Comité paritaire le 24 septembre. Il demandait l'établissement d'une

description de tâches exacte. Le Comité rendit son rapport le 17 décembre 2004. Notant que des évaluations de poste indépendantes avaient déjà été effectuées par le passé dans d'autres affaires, il recommanda que la proposition de règlement du différend soumise par la médiatrice soit mise en œuvre, précisant que l'expert indépendant devrait, si possible, être accepté par les deux parties. Par lettre du 26 janvier 2005, la directrice exécutive chargée de la gestion et de l'administration informa le requérant que le Directeur général avait décidé de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la situation administrative dans laquelle il se trouve depuis son transfert en février 1998 est irrégulière puisque son nouveau poste et ses nouvelles fonctions ne lui ont pas été notifiés. Il affirme que le GEI a fait une erreur de raisonnement qui l'a conduit à examiner non son travail effectif mais les attributions détaillées dans une description des tâches assignées qui lui avait été communiquée en juin 2000. Le problème de fond est, selon lui, d'obtenir une définition du poste qu'il occupait et la description de tâches correspondante. Il serait vain de saisir le GEI sans ces documents indispensables à une procédure de reclassification.

Le requérant estime que le «plan de travail» qui lui a été communiqué par le directeur du Bureau de statistique le 17 juin 2004 n'est pas conforme à la réalité. En effet, son travail de février 1998 à octobre 2003 était, selon lui, d'une grande importance, non seulement pour le Bureau de statistique mais pour l'Organisation dans son ensemble (dont la crédibilité était engagée par les publications pour lesquelles il travaillait), il impliquait de vastes responsabilités et exigeait un très haut niveau de compétences. A cet égard, l'OIT a omis de tenir compte de faits essentiels et/ou tiré du dossier des conclusions manifestement erronées. Ledit plan de travail équivalait en fait à une réaffectation déguisée, représentant «un recul dans [son] développement professionnel [...] et une dévalorisation de ses compétences» tels qu'il constitue une sanction déguisée.

Quant à la décision attaquée, il fait valoir qu'elle n'est pas suffisamment motivée, que le Directeur général semble ne pas avoir bien compris la recommandation du Comité paritaire et qu'il n'a fait qu'approuver en termes généraux la position de l'administration sans procéder à sa propre analyse du cas, ce qui est contraire à la jurisprudence du Tribunal (voir le jugement 2339, au considérant 5). Il rappelle que la médiatrice comme le Comité paritaire ont conclu à la nécessité de recourir à une évaluation indépendante de son travail, reconnaissant implicitement que celui-ci n'avait pas été évalué correctement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision contestée, d'ordonner à l'OIT d'établir une description de fonctions reflétant la réalité des tâches qu'il a effectuées de février 1998 à juin 2004 et de se prononcer sur l'attitude de l'Organisation et sa lenteur à régler sa situation administrative, sur son «droit [...] à bénéficier rétroactivement du traitement et des indemnités du poste qui sera correctement défini» et sur la reconstitution de sa carrière à partir de juin 2004. Il demande en outre des dommages-intérêts pour le préjudice moral et matériel qu'il dit avoir subi.

C. Dans sa réponse, l'Organisation, faisant référence à plusieurs déclarations du requérant, soutient que la requête est en réalité dirigée contre la décision du Directeur général du 27 février 2004 confirmant la classification du poste au grade G.6. La requête ayant été introduite le 25 avril 2005, elle est irrecevable pour forclusion. Elle soupçonne le requérant d'essayer de poursuivre «par des voies obliques» la demande de reclassification de poste qu'il avait formulée dès mai 2001. Or le requérant, n'ayant pas suivi la procédure régulière de classification de poste, n'a pas épuisé les voies de recours interne.

Sur le fond, l'OIT nie avoir commis une quelconque erreur de droit. Le requérant a bien été affecté à un emploi d'assistant statisticien à compter de février 1998 avec une description de poste correspondante. S'agissant du plan de travail, elle fait valoir que l'établissement d'un tel plan correspond aux exigences du poste et non aux compétences du fonctionnaire qui est amené à l'occuper. L'affirmation selon laquelle ce plan constituerait une sanction déguisée dénote une perception erronée du plan lui-même et de ce que peut être une sanction. Selon elle, aucun élément du dossier ne permet de penser que l'apport du requérant au travail de l'Organisation n'a pas été évalué à sa juste mesure. Quant à la décision attaquée, elle est «pleinement et complètement» motivée. La médiatrice et le Comité paritaire ayant proposé une procédure exorbitante du droit commun, le Directeur général a refusé de créer un précédent qui n'aurait pu qu'affaiblir la crédibilité des procédures statutaires existantes. L'OIT conclut en indiquant que le requérant a tendance à surévaluer les tâches qu'il accomplit sans prendre en considération le cadre hiérarchique dans lequel elles sont accomplies. Elle fait valoir que, si personne ne met en doute la contribution de l'intéressé au travail réalisé par le Bureau de statistique, au niveau de responsabilité qui est le sien, nul ne peut s'en attribuer seul le mérite comme il tend à le faire.

D. Dans sa réplique, le requérant précise que la présente requête devant le Tribunal n'est pas dirigée contre la décision du 27 février 2004 mais qu'il a introduit contre celle-ci un recours interne dans les délais. Il admet ne pas avoir précisé, dans ce recours, qu'il attaquait ladite décision mais estime que cela se déduisait aisément du contexte. Or la défenderesse a donné suite à sa demande de réexamen, ce qui l'empêche d'exciper, à ce stade, de l'irrecevabilité de la requête.

Sur le fond, le requérant soutient que l'OIT n'a pas fourni la preuve qu'elle lui avait notifié ses nouvelles fonctions lors de son affectation en février 1998 puis de sa réaffectation en juin 2000. Il conteste l'affirmation selon laquelle l'établissement d'un plan de travail correspond aux exigences du poste, et non aux compétences du fonctionnaire qui l'occupe, et fait valoir que le Comité paritaire a souligné que le Tribunal de céans attachait de l'importance aux descriptions de tâches exactes et actualisées. Il y a bien eu sanction en ce que les responsabilités répertoriées dans le plan de travail sont nettement inférieures à celles exercées auparavant. Affirmant qu'il est le seul à pouvoir revendiquer la paternité — et le mérite — des travaux qu'il a cités, il répète que son travail n'a pas été évalué à sa juste mesure. Enfin, il relève que des évaluations indépendantes ont déjà été réalisées par le passé, ce que le Comité paritaire a noté dans son rapport.

E. Dans sa duplique, l'OIT refuse d'admettre la thèse du requérant selon laquelle le recours qu'il a déposé le 11 mars 2004 serait en fait dirigé contre la décision du 27 février 2004. Elle considère qu'il a choisi la voie d'un nouveau recours contre cette décision, alléguant un traitement injustifié et inéquitable de la part de son chef, afin d'obtenir une nouvelle classification de son poste. Elle maintient donc que la requête est irrecevable et réitère ses arguments sur le fond.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un assistant statisticien de grade G.6. Le 9 juin 2000, le directeur du Bureau de statistique lui a communiqué une description des tâches qui lui étaient assignées.

Dans le cadre de l'accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois, qui est entré en vigueur le 14 mars 2001, le directeur a informé le requérant que son poste d'assistant statisticien était classé au grade G.6. Le requérant a contesté cette décision le 14 mai 2001.

Le directeur ayant confirmé la classification dudit poste, le requérant en demanda le réexamen par le GEI. Dans son rapport, transmis au requérant le 5 septembre 2003, le GEI a recommandé le maintien du poste du requérant au grade G.6.

Le Comité paritaire, qui avait été saisi par le requérant le 7 octobre 2003, a recommandé, dans son rapport du 19 janvier 2004, qu'en l'absence de «vice de procédure ou d'indice de traitement inéquitable justifiant la remise en cause de la décision du GEI», celle-ci fût confirmée. Il attirait l'attention du requérant «sur la possibilité qui lui [était] offerte de solliciter le réexamen du grade de son poste dans le cadre de la procédure de classification des emplois, comme il est prévu par la circulaire [du Département du développement des ressources humaines], série 6, n° 639, en date du 11 juin 2003».

Le 27 février 2004, la directrice du Cabinet du Directeur général notifia au requérant la décision du Directeur général approuvant la recommandation du Comité paritaire. Le requérant n'a pas introduit de recours contre cette décision.

Par une minute du 11 mars, le requérant a introduit un recours conformément aux dispositions du chapitre XIII du Statut du personnel, relatif à la «Procédure de règlement des différends», pour demander le réexamen de son cas «dans le respect du Statut du personnel» car il estimait être traité «d'une manière injustifiée, inéquitable et incompatible» avec divers articles du Statut.

Le 15 mars, son supérieur hiérarchique lui a fait savoir que sa minute ne pouvait être considérée comme le début d'un conflit pour deux raisons, la première étant qu'il n'y avait pas de poste de niveau professionnel vacant au Bureau de statistique et la seconde que le GEI avait déjà informé le requérant de ses conclusions.

Le 25 mai 2004, le requérant a saisi la médiatrice conformément au chapitre XIII du Statut du personnel.

Le 17 juin, le directeur du Bureau de statistique a fourni au requérant un «plan de travail».

Dans son rapport, daté du 9 août 2004, la médiatrice, après avoir noté que le requérant avait déjà «fait appel aux procédures spécifiques établies» et précisé que les conclusions précédentes des organes internes (Comité des rapports, GEI et Comité paritaire) n'étaient pas mises en question dans le contexte de la plainte, a fait les propositions suivantes pour le règlement du différend :

«Sur la demande de clarification de son rôle (articles 2.2, 2.3 et 2.4 du Statut du personnel), et dans le cours de la concertation [le requérant] a reçu de [M. Y., c'est à dire le directeur du Bureau de statistique] le 17 juin 2004 une minute ainsi qu'un plan de travail détaillé clarifiant son rôle en tant qu'assistant statisticien et les noms de ses superviseurs. Si les parties le souhaitent, le Bureau du médiateur est à leur disposition pour faciliter des échanges éventuels relatifs à ce document.

Sur la demande de reconnaissance spécifique (article 3.7 du Statut du personnel), il n'existe pas à l'heure actuelle de poste P4 vacant [au Bureau de statistique], l'article 3.7 ne peut donc être appliqué. Cependant dans l'optique d'une résolution rapide et durable, les options suivantes sont proposées :

Sans porter atteinte aux décisions antérieures et pour les travaux qui seraient de nature professionnelle, il semblerait qu'une évaluation extérieure et indépendante du travail rendu et des processus intellectuels mis en œuvre par [le requérant] soit justifiée à ce stade. Le but de cette évaluation serait de déterminer objectivement et une bonne fois pour toutes le niveau de technicité utilisé pour les projets concernés et le temps estimé à leur réalisation. Un expert statisticien neutre et indépendant des parties et du BIT serait nommé par le Bureau du médiateur qui communiquera son évaluation aux parties.

En fonction de cette évaluation, [M. Y.] pourrait envisager les différentes options qu'offrent le Statut du personnel ou les pratiques courantes [au] BIT soit :

- o pour soutenir [le requérant] à continuer à développer ses compétences et à gérer son projet professionnel,
- o pour reconnaître le travail accompli par les moyens proposés par le Statut du personnel (évaluation des performances, augmentation méritoire, congé spécial, remerciements publics verbaux ou écrits...).

La validité de cette proposition repose sur une remise de la totalité des travaux effectués par [le requérant] à son superviseur technique ou à [M. Y.]»

Estimant que ces propositions du Bureau du médiateur n'avaient pas été mises en œuvre, le requérant a déposé un recours devant le Comité paritaire le 24 septembre 2004. Celui-ci, dans son rapport daté du 17 décembre 2004, a recommandé que la proposition de règlement du différend soumise par la médiatrice soit mise en œuvre, précisant que l'expert indépendant devrait être accepté par les deux parties.

Le Comité paritaire ajoutait que, sur la base de l'évaluation indépendante, le requérant et son supérieur hiérarchique devraient «bénéficier d'opportunités raisonnables de dialogue en vue de déterminer la meilleure approche permettant de soutenir le développement professionnel du requérant».

Par lettre du 26 janvier 2005, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de ne pas donner suite à la recommandation du Comité paritaire. Telle est la décision attaquée.

2. Le requérant demande au Tribunal de céans d'annuler la décision du Directeur général du 26 janvier 2005, d'ordonner à la défenderesse d'établir une description des fonctions et attributions reflétant la réalité des tâches qu'il avait effectuées de février 1998 à juin 2004 et d'en tirer toutes les conséquences, et d'ordonner à l'Organisation de lui verser des dommages intérêts pour préjudice moral et matériel.

Il prétend que l'Organisation a commis des erreurs de droit en ce qu'elle a refusé de se livrer à la recherche qui était demandée [à savoir] le réexamen de [s]a situation administrative» et qu'elle n'a pas rempli son obligation légale de fournir «une description des fonctions et attributions», qu'elle a omis de tenir compte de faits essentiels et/ou tiré du dossier des conclusions manifestement erronées, qu'elle a manqué à «l'obligation qui incombe à toute organisation internationale de traiter ses propres fonctionnaires dans le respect de leur dignité et de ne pas porter atteinte à leur bonne réputation», qu'elle n'a pas pleinement et correctement motivé son refus de suivre les recommandations des organes de recours internes, ce qui, selon lui, est contraire à la jurisprudence du Tribunal de

céans.

3. La défenderesse soutient que la requête est irrecevable en ce que, de l'aveu même du requérant, elle constituerait en définitive un recours contre la décision du Directeur général en date du 27 février 2004. La requête ayant été déposée au greffe du Tribunal le 25 avril 2005, soit plus d'un an après la décision finale du 27 février 2004, celle-ci est devenue définitive et ne peut plus être contestée.

Elle affirme par ailleurs qu'en utilisant l'expression inhabituelle «description des fonctions et attributions», le requérant poursuit «par des voies obliques» la demande initiale de reclassification de poste au grade P.4 formulée dès le mois de mai 2001. Or il dispose, pour obtenir «la redéfinition de son poste sur la base des fonctions et attributions qu'il a exercées [ce qui] va lui conférer [...] un grade supérieur à son grade actuel G.6», d'une procédure prévue par la circulaire n° 639, série 6, relative à la procédure de classification des emplois qui prévoit que «les grades des postes [...] correspondent aux fonctions et responsabilités assignées aux fonctionnaires et effectivement exercées par ceux-ci».

Elle fait valoir que le requérant, en n'ayant pas suivi la procédure régulière de classification des postes, n'a pas épuisé les voies de recours interne et que son recours est, par conséquent, prématuré et, à ce titre, irrecevable.

4. Le Tribunal ne se prononcera pas formellement sur l'irrecevabilité de la requête en ce qu'elle serait dirigée en réalité contre la décision du 27 février 2004, dès lors que le requérant a spécifié dans la formule de requête que celle-ci est dirigée contre la décision du 26 janvier 2005, ce qu'il a confirmé dans sa réplique. Mais le Tribunal considèrera irrecevable toute demande ayant pour objet la remise en question des conclusions des organes internes approuvées par la décision du 27 février 2004.

Pour ce qui est du second moyen d'irrecevabilité, le Tribunal constate que la requête ne se limite pas à demander la classification du poste du requérant mais formule aussi d'autres demandes. Il y a lieu, par conséquent, d'examiner la requête quant au fond en vue de déterminer si et dans quelle mesure les conclusions du requérant peuvent être accueillies.

Sur l'annulation de la décision du Directeur général

5. Le requérant demande l'annulation de la décision du 26 janvier 2005 en avançant plusieurs moyens :

a) Il reproche à l'Organisation d'avoir commis des erreurs de droit en ce qu'elle a refusé de se livrer à la recherche qui était demandée [à savoir] le réexamen de [s]a situation administrative» et en ce qu'elle n'a pas rempli son obligation légale de fournir «une description des fonctions et attributions».

Comme il est dit plus haut, le Tribunal ne reviendra pas sur ce qui avait été admis dans les conclusions des organes internes approuvées par la décision du 27 février 2004 qui n'avait pas fait l'objet d'un recours, c'est à dire que le requérant occupait un poste d'assistant statisticien classé au grade G.6 et que la description des tâches correspondant aux fonctions et attributions de ce poste lui avait déjà été communiquée. Postérieurement au 27 février 2004, lorsque le requérant a demandé — en mars 2004 — que lui soient spécifiées les fonctions qu'il occupait, il a reçu un plan de travail.

Il résulte de ce qui précède que le requérant a été assigné à un poste d'assistant statisticien de grade G.6 avec la description de poste correspondante et le Tribunal ne relève aucune erreur de droit postérieurement au 27 février 2004.

b) Le requérant fait grief à l'Organisation d'avoir omis de tenir compte de faits essentiels et/ou d'avoir tiré du dossier des conclusions manifestement erronées en ce que, dans l'établissement du plan de travail, elle «n'a tenu compte ni [de son] dossier [...] (ses titres, son expérience et ses compétences), ni de ses résultats clés quantifiables (et visibles), ni de ses contributions à la réalisation des objectifs non seulement du Bureau de statistique mais aussi de toute l'Organisation [...], ni du niveau des responsabilités qu'il a exercées». Sur ce point, la défenderesse fait valoir que l'établissement du plan de travail d'un poste correspond aux exigences du poste et non aux compétences réelles ou supposées du fonctionnaire qui est amené à l'occuper.

Le Tribunal est d'avis, comme l'a soutenu la défenderesse, que la définition du niveau d'un poste donné n'est pas établie en fonction des compétences de celui qui l'occupe mais plutôt de ce qui est attendu du poste pour

l'ensemble d'un programme, d'un service, d'un département, voire de l'Organisation dans son ensemble.

Le moyen soulevé ne peut en conséquence être retenu.

c) Il est aussi reproché à la défenderesse d'avoir manqué à «l'obligation qui incombe à toute organisation internationale de traiter ses propres fonctionnaires dans le respect de leur dignité et de ne pas porter atteinte à leur bonne réputation».

Selon le requérant, les fonctions et attributions déterminées par les tâches décrites dans le plan de travail sont «de nature et de niveau de responsabilité inférieurs par rapport à la nature et au niveau de responsabilité inhérents aux activités qu'il a exercées antérieurement». Il considère que les tâches énumérées dans le plan de travail constituent une dévalorisation de ses compétences et équivalent en fait à des représailles parce qu'il s'était plaint d'avoir été traité injustement. Il estime que le plan de travail est une sanction déguisée car les tâches sont tellement inférieures qu'il y a lieu de conclure que la défenderesse l'a manifestement sanctionné sans qu'il ait commis de faute.

Le Tribunal retient des éléments du dossier que le plan de travail de 2004, bien que comportant quelques différences par rapport à la description des tâches établie en 2000, est conforme à la réalité du travail requis par le poste d'assistant statisticien occupé par le requérant. Il n'est pas possible, en comparant simplement la liste des tâches établie en 2000 à celle du plan de travail de 2004, de déterminer ce que le requérant considère comme une dévalorisation de ses compétences ni si l'activité demandée comporte une modification substantielle par rapport à ses tâches antérieures.

Le Tribunal ne peut dès lors retenir que le requérant n'a pas été traité dans le respect de sa dignité et qu'il a été porté atteinte à sa bonne réputation. Aucun élément du dossier ne permet de conclure que lui a été infligée une sanction déguisée.

d) Le requérant reproche enfin à la défenderesse de n'avoir pas pleinement et correctement motivé son refus de donner suite aux recommandations des organes internes de recours de l'Organisation, qui ont conclu à la nécessité de procéder à une évaluation indépendante des tâches qu'il a effectuées comme moyen de règlement du différend qui l'oppose à la défenderesse. Cela serait, selon lui, contraire à la jurisprudence du Tribunal de céans (voir, notamment, le jugement 2339, au considérant 5).

Le Tribunal constate, à la lecture de la lettre du 26 janvier 2005, que l'Organisation, par la plume de la directrice exécutive chargée de la gestion et de l'administration, a bien et correctement motivé sa décision. En effet, dans cette lettre, après avoir analysé les propositions de la médiatrice et examiné les recommandations du Comité paritaire, la directrice exécutive a indiqué :

«Le Directeur général observe qu'il n'y a aucune procédure prévoyant l'établissement de la description de tâches liées à un poste par une tierce personne indépendante du Bureau. La formulation d'une description de tâches relève de la responsabilité du chef de service. C'est notamment la fonction du chef hiérarchique d'un service de déterminer le plan de travail du service et, sur la base de cette analyse, de répartir parmi le personnel du service les tâches requises pour accomplir ce travail. En l'espèce, le Directeur général observe que, dans le cadre de la demande auprès de [la médiatrice], votre chef hiérarchique vous a volontairement fourni une nouvelle description de tâches.

De surcroît, le Directeur général observe que les tâches du poste que vous occupez en tant qu'assistant statisticien ont déjà été examinées par le GEI dans le cadre de l'exercice de classification de postes établie selon l'Accord collectif, et qu'à l'époque vous aviez eu l'opportunité de présenter toute information que vous considérez opportune concernant les tâches attribuées à votre poste. Cette procédure maintenant est close. Néanmoins, si vous considérez que les critères établis dans le paragraphe 3 de la circulaire sont remplis, vous pouvez soumettre une demande motivée de reclassification en vertu de la circulaire 6/639.

A la lumière de ce qui précède, et tenant compte de toutes les circonstances de votre cas, et [de] la règle de fonctionnement du Bureau, le Directeur général considère qu'une évaluation indépendante de vos tâches et de votre travail ne serait pas justifiée.»

Il apparaît en l'espèce que le Directeur général ne s'est pas contenté de déclarer qu'il n'était pas convaincu par la recommandation du Comité paritaire ni de faire référence en termes généraux aux arguments présentés par l'administration devant l'organe de recours (voir le jugement 2339) mais qu'il a donné les véritables raisons qui

sous tendent sa décision du 26 janvier 2005.

Le moyen invoqué ne peut dès lors être retenu.

Il résulte de tout ce qui précède qu'aucun des moyens avancés par le requérant n'étant fondé, la décision attaquée ne peut être annulée.

6. Le requérant demande au Tribunal, s'il se prononce pour une annulation de la décision contestée, d'ordonner à la défenderesse d'établir une description de fonctions reflétant la réalité des tâches qu'il a effectuées de février 1998 à juin 2004.

L'annulation réclamée ne pouvant être décidée, cette demande devient sans objet et doit être rejetée. De même doivent être rejetées les conclusions tendant à l'octroi de dommages intérêts.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet