

**Information Circular – Circulaire d’information**
Ref. **ICC/INF/2005/004**

Date: 18 août 2005

Étude de qualification des emplois achevée en mai 2005

La présente circulaire a pour objet d’informer le personnel des conclusions générales de l’étude de qualification des emplois à la Cour qui s’est récemment achevée en mai 2005, ainsi que du plan de mise en oeuvre de ces conclusions. (On trouvera à l’annexe ci-jointe un glossaire présentant les définitions des termes utilisés dans le texte).

1. Étude de qualification des emplois

1. La Cour a conduit une étude exhaustive de qualification des emplois. Cette étude fournit un cadre rationnel à la gestion salariale, basé sur les principes suivants : a) l’exercice d’évaluation porte uniquement sur la nature du travail et des responsabilités déléguées au titulaire du poste et non pas sur les caractéristiques personnelles dudit titulaire ; b) l’analyse des postes se fonde sur l’application des normes de qualification des emplois reconnues pour la catégorie du poste considéré ; et c) les normes de qualification des emplois sont appliquées de manière équitable et cohérente, en évitant tout parti pris, pour garantir qu’à travail égal, les fonctionnaires reçoivent un salaire égal.

2. La plupart des postes de la Cour ont été analysés dans le cadre de l’étude, conformément aux normes applicables en matière de qualification des emplois. L’approche adoptée dans cette étude comprenait trois volets principaux. Dans un premier temps, pour chaque poste occupé à la Cour, il a fallu remplir un questionnaire décrivant le travail assigné et accompli (*work survey*). Deuxièmement, les responsabilités associées à chaque poste ont été analysées et qualifiées par un spécialiste en la matière. En dernier lieu, la décision finale a été prise par la Cour.

3. Je voudrais saisir cette occasion pour remercier tous les fonctionnaires et chefs de services pour la diligence et la patience dont ils ont fait preuve en remplissant les documents nécessaires et pour l'engagement dont ils ont témoigné dans le cadre de l'ensemble de cet exercice.

2. Conclusions de l'étude

4. Le 5 mai 2005, la consultante engagée pour mener l'étude a présenté son rapport sur le classement des postes inscrits au budget. Au total, 352 postes ont été classés. Le classement de quelques autres postes n'a pas pu être mené à bien faute d'informations suffisantes sur les activités planifiées par les unités administratives concernées. Les résultats étaient les suivants :

Catégorie	Nombre et pourcentage de postes						Total
	Confirmés dans leur classe actuelle		Reclassés		Déclassés		
Services généraux	151	92%	8	5%	5	3%	164
Administrateurs	168	90%	14	7%	6	3%	188
Total	319	91%	22	6%	11	3%	352

3. Mise en oeuvre

5. La Cour a décidé de souscrire aux recommandations, sauf en ce qui concerne quatre postes affectés par la réorganisation actuelle du travail. Cette décision sera soumise à l'approbation de l'Assemblée des États parties dans le cadre de l'adoption du budget pour 2006.

Déclassements

6. La mise en oeuvre des conclusions n'aura pas d'effets négatifs sur le statut des contrats actuellement en vigueur, sur les salaires ou sur les autres droits des titulaires des postes. Le titulaire d'un poste déclassé pourra conserver à titre personnel la classe indiquée dans son contrat actuel jusqu'à l'expiration de celui-ci et aura la possibilité de bénéficier d'une seule prorogation de contrat dans les mêmes conditions, pour une durée conforme à la pratique actuelle de la Cour. Après cela, le

titulaire peut accepter de garder son poste, mais à la classe inférieure ; s'il n'y consent pas, le poste fera l'objet d'un avis de vacance et une autre personne sera recrutée à la classe inférieure.

Reclassements

7. Postes de chef de section et de niveau supérieur : Il a été tenu compte du fait que tous les postes n'ont pas un *effet égal* au sein de la Cour et une distinction a donc été établie entre les postes de chef de section et de niveau supérieur. En raison de leur importance, les postes de chef de section et de niveau supérieur feront l'objet d'un avis de vacance dans le cas où leur titulaire se trouve à une classe inférieure à celle indiquée par l'étude. L'avis de vacance de poste sera publié dès que possible, compte tenu premièrement des besoins fonctionnels de la Cour et deuxièmement du statut du contrat du titulaire actuel du poste. Les titulaires des postes resteront à la classe actuellement indiquée dans leur contrat jusqu'à l'expiration de celui-ci et pourront en outre obtenir une indemnité de fonctions au titre du paragraphe 11 ci-dessous. Leur contrat pourra être prorogé une seule fois, pour une durée conforme à la pratique actuelle de la Cour, après quoi un avis de vacance de poste devra être publié. Une fois l'avis publié, le titulaire du poste peut faire acte de candidature et passer par la nécessaire procédure de recrutement concurrentiel, s'il remplit les conditions annoncées pour le poste.

8. Reclassement des autres postes : Pour tous les autres postes dont le titulaire actuel occupe une classe inférieure à celle indiquée par l'étude, le titulaire pourra être nommé à la classe supérieure sous réserve qu'il remplisse les conditions formelles exigées pour la classe supérieure et que son supérieur confirme qu'il exerce les fonctions du poste reclassé de manière satisfaisante. Dans le cas où le titulaire ne remplit pas ces conditions, il peut se voir accorder une indemnité de fonctions au titre du paragraphe 11 et peut également obtenir une seule prorogation de son contrat dans les mêmes conditions, pour une durée conforme à la pratique actuelle de la Cour. Toutefois, si au cours de la période pour laquelle son contrat a été prorogé, le titulaire venait finalement à remplir les conditions formelles requises pour le poste reclassé, il pourra être nommé à la classe supérieure aussitôt qu'il remplira lesdites conditions et que son supérieur aura confirmé qu'il continue d'exercer de manière satisfaisante les fonctions du poste reclassé.

9. Modification du traitement après reclassement : Le reclassement consécutif à l'exercice de qualification des emplois n'a pas vocation à aboutir à des augmentations de salaire. Dans le cas où le titulaire est nommé à la classe supérieure en raison du reclassement de son poste, il est placé à l'échelon de cette classe qui lui assure, sans perte de salaire, le traitement le plus proche du traitement qu'il touchait à la classe inférieure.

10. Sélection par voie de recrutement concurrentiel : Dans le cas où, comme prévu au paragraphe 7 ci-dessus, la candidature du titulaire d'un poste a été retenue pour le poste reclassé à la suite d'une procédure de recrutement concurrentiel, ce titulaire se voit accorder le traitement approprié conformément aux procédures de recrutement normales.

11. Indemnité de fonctions : Dans le cas où le titulaire du poste ne peut bénéficier du reclassement en raison de l'obligation de publier l'avis de vacance de poste et de mener une procédure de recrutement concurrentiel (comme prévu au paragraphe 7 ci-dessus) ou parce qu'il ne remplit pas les conditions formelles prévues pour le poste (comme prévu au paragraphe 8 ci-dessus), il se voit accorder une indemnité de fonctions au titre de la période durant laquelle il s'acquitte des fonctions du poste reclassé, sous réserve que ce poste soit prévu dans le budget et que le supérieur confirme que le titulaire exerce de manière satisfaisante les fonctions du poste reclassé.

12. Date de mise en oeuvre effective : Les recommandations issues de l'étude de qualification des emplois sont mises en oeuvre à compter du 1^{er} juillet 2005. Tout titulaire d'un poste auquel le budget associait déjà une classe supérieure pourra voir son traitement modifié dès le 1^{er} juillet 2005. Dans tous les autres cas, la modification du traitement pourra prendre effet au 1^{er} janvier 2006, sous réserve que l'Assemblée des États parties approuve les postes reclassés dans le cadre de l'examen du budget pour 2006.

13. Notification du classement : La Section des ressources humaines notifiera le résultat spécifique de l'étude à chaque fonctionnaire dont le poste a été classé.

Bruno Cathala
Greffier

Annexe

Définitions

a) Catégorie : groupe de professions similaires du point de vue de la nature de la contribution qu'elles apportent aux travaux de la Cour. Les deux catégories sont :

i) Catégorie des administrateurs : travail impliquant des tâches d'analyse, d'évaluation, de conceptualisation, d'interprétation ou de création, et exigeant donc l'application des principes fondamentaux d'un corpus organisé de connaissances théoriques, se rapportant à un domaine scientifique ou d'étude ou à une discipline spécialisée.

ii) Catégorie des services généraux : travail impliquant des tâches de nature procédurale, opérationnelle ou technique et servant l'exécution des programmes de la Cour.

b) Classe : groupe de postes auxquels sont associées des tâches et des responsabilités de niveaux suffisamment similaires pour justifier leur placement dans une même fourchette de traitements, bien que l'objet des tâches et leur nature puissent varier.

c) Description de poste : document officiel de la Cour dans lequel sont consignées les tâches et responsabilités associées à un poste. Ce document est un état administratif permanent regroupant les décisions relatives à la délégation des fonctions et responsabilités ; en tant qu'outil administratif, il est notamment utile dans le cadre du recrutement, de la formation, de l'évaluation du comportement professionnel, de la gestion salariale, de l'analyse organisationnelle et de l'organisation des carrières, ainsi que de la qualification des emplois.

d) Normes de qualification des emplois : critères de mesure du travail, comprenant des facteurs, des points de valeur, des fourchettes de points, des normes de référence, des glossaires, des directives et autres outils permettant de veiller à ce que les critères soit bien compris et appliqués de manière cohérente.

e) Poste : ensemble de fonctions et de responsabilités créé par une unité de financement et impliquant l'emploi d'un fonctionnaire ou d'un nombre équivalent d'heures de travail à temps complet. Identifié par un numéro de poste.

f) Tranche de traitement : fourchette des salaires correspondant à un niveau professionnel identifié par une classe, les salaires en question excluant toutes les indemnités auxquelles le fonctionnaire aurait droit par ailleurs.

g) Traitement : salaire spécifiquement versé à un fonctionnaire à l'intérieur d'une fourchette de traitements, le salaire en question excluant toutes les indemnités auxquelles le fonctionnaire aurait droit par ailleurs.

h) Work survey : questionnaire permettant de décrire en détail les tâches et responsabilités associées à un poste. Les informations extraites de ce questionnaire servent de base de la préparation de la description de poste officielle.