

**Information Circular – Circulaire d’information****ICC/INF/2007/004**

Date : 23 mai 2007

Étude de qualification des emplois achevée en mars 2007

Chers collègues,

Comme vous le savez, la Cour a conduit en février et mars de cette année une étude de qualification des emplois. Je suis heureux de vous informer des résultats de cette étude et des détails de leur mise en œuvre.

1. Objet et méthodologie de l’étude de qualification des emplois

Cette récente étude a été recommandée par le Comité du budget et des finances (CBF) (ICC-ASP/5/23 du 1^{er} novembre 2006). Rappelons qu’une étude de ce type fournit un cadre rationnel à la gestion salariale, reposant sur les principes suivants :

- a) l’exercice d’évaluation porte uniquement sur la nature du travail et des responsabilités déléguées au titulaire du poste. Il ne tient pas compte des caractéristiques personnelles dudit titulaire, ni de son comportement professionnel ;
- b) l’évaluation des postes se fonde sur l’application des normes de qualification des emplois reconnues pour la catégorie du poste considéré ; et
- c) elle veille à garantir que 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.

Contrairement à l'exercice mené en 2005, l'étude conduite cette année ne portait que sur un nombre réduit de postes :

- a) les postes qui n'avaient pas été classés lors de l'exercice mené en 2005 (y compris les nouveaux postes) ; et
- b) les postes ayant subi une évolution notable depuis la dernière étude. Le principe d'« évolution notable » veut que le rôle du titulaire du poste ou son environnement de travail (on parle alors de changements organisationnels) aient changé. Les postes qui n'ont a priori pas subi de changement notable n'ont pas été examinés dans le cadre de cet exercice.

Comme par le passé, l'approche adoptée dans cette étude comprenait un certain nombre de volets. Premièrement, pour chaque poste faisant l'objet de l'étude, un questionnaire décrivant le travail assigné et accompli (*work survey*) a été élaboré. Deuxièmement, les responsabilités associées à chaque poste ont été analysées et qualifiées par un spécialiste en la matière. Troisièmement, les responsables d'organe ont passé en revue les recommandations formulées par le spécialiste consultant. Enfin, la Cour a présenté les résultats de l'étude au CBF lors de sa huitième session, qui s'est tenue du 23 au 27 avril 2007 à La Haye.

2. Résultats de l'étude

La Cour a proposé que 13 postes types permanents au total (concernant 32 fonctionnaires) soient reclassés et que 47 postes types permanents soient classés pour la première fois. Sur les 47 postes nouvellement classés, sept l'ont été à un niveau différent de celui inscrit au budget. Le CBF a approuvé les classements et reclassements proposés. Les recommandations issues de l'étude de qualification des emplois ont été mises en œuvre au 1^{er} mai 2007.

3. Mise en œuvre des recommandations

Tout fonctionnaire peut changer de grade du fait du reclassement du poste qu'il occupe s'il possède les qualifications nécessaires et si son comportement professionnel donne satisfaction. Les paragraphes qui suivent définissent les critères à appliquer à la mise en œuvre des reclassements et déclassements, au changement de catégorie de G à P, aux modifications de traitements dues aux reclassements et à l'allocation d'une indemnité de fonctions.

a) Reclassements à la classe immédiatement supérieure

Normalement, un fonctionnaire d'une classe immédiatement inférieure à celle où le poste qu'il occupe a été nouvellement classé pourra être nommé à la classe supérieure, sous réserve qu'il remplisse les conditions formelles exigées pour la classe supérieure et que son supérieur hiérarchique confirme qu'il exerce les fonctions du poste reclassé de manière satisfaisante. Dans le cas où le titulaire ne remplit pas ces conditions (années d'expérience professionnelle requises, par exemple), il peut se voir accorder une indemnité de fonctions conformément au point 3 h) ci-dessous. Il 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 hiérarchique aura confirmé qu'il continue d'exercer de manière satisfaisante les fonctions du poste reclassé.

b) Reclassements à plus d'une classe supérieure

Le reclassement d'un poste à une classe plus élevée que celle immédiatement supérieure donne toujours lieu à la publication d'un avis de vacance de poste et à une procédure de recrutement conformes aux procédures de la CPI en la matière. Le titulaire occupant le poste en question doit pouvoir postuler à son poste.

Si, après publication de l'avis de vacance concernant le poste reclassé et au terme de la procédure de recrutement concurrentiel, un candidat autre que le titulaire du poste concerné est retenu, cette décision ne doit être appliquée qu'à l'expiration du contrat du titulaire en question. Celui-ci peut postuler à d'autres postes vacants et l'on s'efforcera de transférer le fonctionnaire à un poste correspondant à son grade ainsi qu'à ses qualifications et à son expérience.

c) Reclassements au poste de chef de section ou à un 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 en vue d'une procédure de recrutement concurrentiel 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 des besoins fonctionnels de la Cour et 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, telle que décrite au point 3 h). 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 procédure de recrutement concurrentiel nécessaire, s'il remplit les conditions requises pour le poste.

d) Déclassements

Le déclassement 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 concernés. Le titulaire d'un poste déclassé sera maintenu à 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.

e) Passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs

Le reclassement d'un poste de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs donne toujours lieu à la publication d'un avis de vacance et à une procédure de recrutement, conformément aux procédures de la CPI en la matière. Le titulaire occupant le poste en question doit pouvoir postuler à son poste.

Si, après publication de l'avis de vacance concernant le poste reclassé et au terme de la procédure de recrutement concurrentiel, un candidat autre que le titulaire du poste concerné est retenu, cette décision ne doit être appliquée qu'à l'expiration du contrat du titulaire en question. Celui-ci peut postuler à d'autres postes vacants et l'on s'efforcera de le transférer à un poste correspondant à son grade, à ses qualifications et à son expérience.

f) Modification du traitement après reclassement

Étant donné que le comportement professionnel du titulaire du poste n'est pas pris en compte aux fins du classement ou du reclassement, le reclassement consécutif à l'exercice de qualification des emplois ne doit pas être considéré comme une promotion. Ainsi, le reclassement n'aboutit pas nécessairement à une augmentation notable 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.

g) Sélection par voie de recrutement concurrentiel

Dans le cas où, comme prévu 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.

h) 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 ou parce qu'il ne remplit pas les conditions formelles prévues pour le poste, 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 inscrit au budget et que le supérieur hiérarchique confirme que le titulaire exerce de manière satisfaisante les fonctions du poste reclassé. Conformément à la politique actuelle de la Cour, les indemnités de fonctions sont versées lorsque le fonctionnaire assume des fonctions d'un niveau supérieur pendant trois mois, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2007.

4. Notification en matière de classement

La Section des ressources humaines communique aux chefs de section et aux responsables de direction le résultat des recommandations de classement et de reclassement des postes relevant de leurs services. Tous les fonctionnaires dont les postes ont été classés ou reclassés seront informés par leur chef de section ou responsable de direction, le cas échéant, de

l'évaluation de leur poste. Des informations complémentaires peuvent être obtenues selon que de besoin auprès de la Section des ressources humaines.

Je voudrais saisir cette occasion pour remercier tous les fonctionnaires et chefs de service de l'appui qu'ils ont apporté et de la diligence dont ils ont fait preuve en remplissant les documents nécessaires, ainsi que de l'engagement dont ils ont témoigné dans le cadre de l'ensemble de cet exercice.

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 soient 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 à la préparation de la description de poste officielle.