



TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Stratégie en matière de ressources humaines

Addendum

1. L'Accord collectif sur une procédure de classification des emplois dont la commission a été informée à la 280^e session (mars 2001) du Conseil d'administration¹ a été signé par le Bureau et le Syndicat du personnel le 19 février 2002.
2. Comme indiqué à la commission lors de la 279^e session (novembre 2000) du Conseil d'administration², aucune modification du Statut du personnel n'est nécessaire. On notera que la nouvelle procédure suit étroitement les dispositions prévues dans l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois. On notera également que ces nouvelles procédures n'affectent en rien les principes de classification du régime commun.
3. Le texte intégral de l'accord est présenté pour information à la commission dans l'annexe au présent document.

Genève, le 1^{er} mars 2002.

¹ Document GB.280/PFA/11.

² Document GB.279/PFA/12.

Annexe

ACCORD COLLECTIF SUR UNE PROCÉDURE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

conclu entre

le **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

(ci-après «le Bureau»)

et

le **SYNDICAT DU PERSONNEL DU BIT**

(ci-après «le Syndicat»)

Préambule

L'objet du présent accord est de définir une nouvelle approche de la classification des emplois offrant un moyen simple, équitable et transparent de placer les membres du personnel au grade approprié, ainsi qu'une procédure de recours en reclassement équitable et accessible.

Cette nouvelle approche vise également à aider les membres du personnel à planifier et à organiser leur carrière en fournissant des informations et des critères de sélection et de promotion explicites.

Cette approche se fonde sur les descriptions et les familles d'emplois génériques. Le grade qui est attaché à chacune des descriptions d'emplois génériques répond aux normes de classification des emplois du système des Nations Unies.

Le Bureau et le Syndicat, ci-après dénommés «les Parties», considèrent que le présent accord améliore le système de classification des emplois en vigueur avant l'application de l'accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois daté du 14 mars 2001 («l'accord de référence»). Sauf stipulation contraire, tous les droits des membres du personnel sont préservés.

Article 1

Définitions

Aux fins du présent accord:

- 1.1. L'expression «membre du personnel» désigne toute personne ayant une relation d'emploi rémunéré avec le Bureau. Cette définition exclut les véritables collaborateurs extérieurs, les personnes travaillant au bénéfice d'un contrat journalier et les fournisseurs de services commerciaux.
- 1.2. L'expression «supérieur hiérarchique concerné» désigne le supérieur hiérarchique immédiat du membre du personnel ou tout supérieur hiérarchique dudit responsable.
- 1.3. L'expression «classification des emplois» désigne un processus formel et systématique qui permet d'affecter aux emplois les grades appropriés.
- 1.4. L'expression «description d'emploi générique» désigne un texte décrivant les compétences, le niveau des responsabilités et les tâches habituelles exigées pour un poste à un grade spécifique au sein d'une famille d'emplois, comme convenu entre les Parties en vertu de l'accord de référence.
- 1.5. L'expression «famille d'emplois» désigne un groupe de fonctions auxquelles des responsabilités croissantes sont attachées au sein d'un groupe professionnel exigeant une expérience et des aptitudes similaires.
- 1.6. L'expression «groupe de grades» désigne le regroupement de grades, à savoir G1 à G4 et G5 à G7, P1 à P3 et P4 à P5, ainsi que les regroupements équivalents dans les lieux d'affectation hors siège, notamment pour les grades AN (fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national).

Article 2

Principes directeurs

- 2.1. L'objet de la procédure de classification des emplois est d'améliorer l'organisation des carrières des membres du personnel.
- 2.2. La nouvelle procédure est équitable, transparente, rapide et peut être engagée soit par un membre du personnel soit par le supérieur hiérarchique concerné.
- 2.3. Les membres du personnel ont un droit de recours contre les décisions relatives à la classification des emplois. La procédure de recours offre les garanties d'une procédure régulière et respecte les principes élémentaires de la justice.
- 2.4. Chaque membre du personnel a le droit d'être informé des décisions qui déterminent la classification de son poste.
- 2.5. Il est reconnu dans la procédure de classification des emplois qu'il peut devenir nécessaire au bout d'un certain temps de revoir et réviser les descriptions d'emplois génériques.

Article 3

Réexamen du grade affecté à un poste

- 3.1. Il est possible de faire réexaminer le grade affecté à un poste dans les cas suivants:
 - a) lorsque les fonctions et les responsabilités changent de façon permanente et substantielle; et/ou
 - b) lorsque le travail est redistribué à titre permanent entre les postes d'une unité administrative ou de différentes unités.
- 3.2. Ce réexamen peut être entrepris sur l'initiative d'un membre du personnel ou du supérieur hiérarchique concerné.
- 3.3. Tout membre du personnel ayant achevé avec succès sa période de stage et souhaitant un réexamen du grade affecté à son poste peut en faire la demande par écrit au supérieur hiérarchique concerné, avec copie au Département du développement des ressources humaines (HRD), en indiquant la description d'emploi générique et le grade qui, à son avis, correspondent le mieux à son poste.
- 3.4. Le membre du personnel peut solliciter par écrit un entretien avec le supérieur hiérarchique concerné afin d'examiner avec lui la demande de reclassement. L'entretien doit avoir lieu dans les 10 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.
- 3.5. Le supérieur hiérarchique concerné dispose de 40 jours ouvrables à compter de la date de la demande de reclassement du poste pour examiner le cas, se mettre en rapport avec HRD et signifier par écrit au membre du personnel sa décision au sujet du reclassement.
- 3.6. Le supérieur hiérarchique concerné réexamine le grade affecté au poste en se reportant au manuel de méthodologie de la classification approuvé conjointement par le Bureau et par le Syndicat du personnel.
- 3.7. Si le supérieur hiérarchique concerné ne donne pas de réponse écrite dans le délai imparti, le membre du personnel peut invoquer l'accord collectif sur une procédure de règlement des différends daté du 13 septembre 2000 («procédure de règlement des différends»).
- 3.8. Si le supérieur hiérarchique concerné prend une décision favorable, celle-ci est immédiatement appliquée. La promotion prend effet le premier jour du mois suivant cette décision.
- 3.9. En cas de promotion à un grade supérieur, ce grade est appliqué sous réserve de l'évaluation qui sera effectuée par le centre d'évaluation et de développement.
- 3.10. Si une décision de reclassement prise par le supérieur hiérarchique concerné ou un recours en reclassement débouchent sur une promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie des services organiques, le supérieur hiérarchique concerné soumet sans délai sa décision de reclassement au Directeur général pour approbation. Le Directeur général dispose d'un délai de 20 jours ouvrables pour donner sa réponse. S'il ne répond pas dans ce délai, la décision de reclassement est appliquée. Si le Directeur général rejette la décision de reclassement, il doit donner une réponse motivée au membre du personnel dans ce délai.

- 3.11. Lorsque le réexamen de la classification d'un emploi se fait sur l'initiative du supérieur hiérarchique concerné, la procédure ci-dessus est applicable *mutatis mutandis*, avec notamment l'entretien évoqué à l'article 3.4 ci-dessus.

Article 4

Recours en reclassement

- 4.1. Si le membre du personnel n'approuve pas la décision du supérieur hiérarchique concerné, il peut faire appel de cette décision auprès du groupe d'examen indépendant décrit ci-après, en écrivant à HRD dans un délai de 30 jours ouvrables à compter de la date de réception de la décision du supérieur hiérarchique concerné.
- 4.2. Les Parties conviennent de désigner conjointement 14 membres du personnel qui formeront le groupe d'examen indépendant.
- 4.3. Le groupe d'examen indépendant fonctionne par équipes composées de deux membres qui prennent une décision motivée pour chaque recours dans un délai de 20 jours ouvrables à compter de la date du recours.
- 4.4. Si le groupe d'examen indépendant ne parvient pas à prendre une décision unanime ou dans le délai imparti, l'examen du recours est renvoyé à une deuxième équipe composée de trois membres.
- 4.5. La deuxième équipe prend une décision par un vote à la majorité dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'examen du recours lui a été confié.
- 4.6. Si le groupe d'examen indépendant ne répond pas dans les délais impartis, cette situation est réputée constituer un vice de procédure aux fins de l'article 5 du présent accord.
- 4.7. Si la décision du groupe d'examen indépendant entraîne une promotion, elle prend effet le premier jour du mois suivant la décision du supérieur hiérarchique concerné qui a été examinée par le groupe d'examen indépendant.
- 4.8. Le Directeur général dispose d'un délai de 20 jours ouvrables pour s'opposer à l'application de la décision du groupe d'examen indépendant, auquel cas il doit déclarer expressément les raisons matérielles qui fondent son opinion; cette déclaration ne doit pas entrer dans des considérations techniques concernant la classification.
- 4.9. Si le Directeur général ne s'oppose pas à l'application de la décision du groupe d'examen indépendant ou s'il ne fait pas de déclaration expresse dans le délai imparti, la décision de reclassement est appliquée.
- 4.10. La participation aux travaux du groupe d'examen indépendant est considérée comme une fonction officielle. Les membres du groupe d'examen indépendant seront tenus de respecter la confidentialité du processus en toutes circonstances.

Article 5

Recours auprès du groupe mixte

- 5.1. Si le membre du personnel conteste la décision du groupe d'examen indépendant ou si le Directeur général rejette la décision de reclassement prise conformément à l'article 3.10 au motif qu'il y a eu vice de procédure ou traitement inéquitable, le membre du personnel dispose d'un délai de 30 jours ouvrables à compter de la date de réception de la décision, ou de la date à laquelle cette décision devait être prise, pour saisir le groupe mixte dans le cadre de la procédure de règlement des différends.

Article 6

Personnel local des bureaux extérieurs

- 6.1. Les Parties nommeront dans chaque région un groupe d'examen indépendant qui sera chargé de l'examen des recours en reclassement du personnel de la catégorie des services généraux recruté localement. Les recours en reclassement aux grades de fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national AN-A et AN-B seront traités à l'échelon régional. Les recours en reclassement aux grades de fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national AN-C et AN-D seront traités par le groupe d'examen indépendant du siège.

Article 7

Questions diverses

- 7.1. Les Parties conviennent de nommer les membres des groupes d'examen indépendant avant le 1^{er} novembre 2001. Elles conviennent également de définir leur mandat avant cette date.
- 7.2. Le Bureau prodiguera des conseils en gestion de carrière aux membres du personnel qui en feront la demande.
- 7.3. Le Bureau soumettra à la Commission paritaire des ressources humaines un rapport annuel d'activité sur la classification des emplois.
- 7.4. Toutes les familles d'emplois, avec les descriptions d'emplois génériques correspondantes, seront décrites dans le manuel de méthodologie de la classification.

Article 8

Mesures transitoires

- 8.1. Les Parties reconnaissent que, lors de la mise en œuvre du présent accord, des questions transitoires pourront se poser. A la demande de l'une des Parties, des solutions à ces questions seront négociées d'urgence.
- 8.2. Les Parties conviennent de s'efforcer d'adopter, en passant par la Commission de la fonction publique internationale, un système de classification unifié pour toutes les catégories de personnel.

Article 9

Dispositions finales

- 9.1. La procédure prévue par le présent accord sera pleinement opérationnelle le 1^{er} avril 2002.
- 9.2. Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est valable deux ans à compter de cette date. Les Parties conviennent d'examiner la manière dont il a été appliqué à la fin de cette période. Par la suite, le présent accord restera en vigueur jusqu'à ce que l'une des Parties donne préavis de dénonciation à l'autre par écrit. Tous les recours formés pendant le préavis de dénonciation seront traités conformément aux dispositions de l'accord.
- 9.3. Aucune disposition du présent accord ne peut être suspendue, modifiée, annulée ou amendée de quelque autre manière, sauf sur accord écrit signé par les Parties. Celles-ci peuvent renégocier toute partie du présent accord.
- 9.4. En cas de divergence d'opinion sur l'interprétation ou sur l'application du présent accord, la question sera soumise au groupe mixte, conformément à l'article 7 de l'accord de reconnaissance et de procédure signé par les Parties le 27 mars 2000.
- 9.5. Le Bureau soumettra à la session de mars 2002 du Conseil d'administration tout amendement au Statut du personnel ou aux autres textes applicables qui s'avérerait nécessaire pour donner effet au présent accord, en préservant les autres droits fondamentaux des membres du personnel au sens du préambule du présent accord. En cas de doute entre les dispositions du présent accord et un article applicable du Statut du personnel, l'interprétation la plus favorable au(x) membre(s) du personnel intéressé(s) prévaut.
- 9.6. Tous les membres du personnel présents et futurs recevront une copie du présent accord, des amendements éventuels au Statut du personnel et des circulaires y afférentes. Les Parties veilleront à ce que tous les membres du personnel soient informés de l'existence du présent accord.

SIGNÉ à Genève, le 19 février 2002, en deux exemplaires, rédigés en anglais, par les représentants des Parties dûment autorisés à cet effet.

Pour le Directeur général:

Pour le Syndicat du personnel:

Alan WILD,
Directeur,
Département du développement
des ressources humaines,
Bureau international du Travail.

David DROR,
Coprésident du CNP,
Syndicat du personnel,
Bureau international du Travail.