

**Dix-septième session**

La Haye, 5-12 décembre 2018

**Rapport sur les questions de reclassement à la Cour\*****I. Contexte**

1. Septembre 2017 : Le Comité du budget et des finances (« le Comité ») a examiné le projet de budget programme pour 2018 et a recommandé à l'Assemblée des États Parties (« l'Assemblée ») de n'approuver aucune demande de reclassement et d'attendre un examen de l'actuelle politique des reclassements sur l'ensemble de la Cour.

2. Décembre 2017 : Lors de sa seizième session, l'Assemblée a demandé à la Cour de mener une étude sur l'ensemble de la Cour concernant l'actuelle politique de reclassements et de fournir un rapport au Comité sur les résultats à sa treizième session (avril 2018), ainsi qu'à l'Assemblée, lors de sa dix-septième session (décembre 2018)<sup>1</sup>.

3. Avril 2018 : Le Comité a examiné le « Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines », dans lequel la Cour explique que les principes et dispositifs suivants sont actuellement en place :

- i. La Cour se conforme aux normes du système commun des Nations-Unies concernant les reclassements de postes, en fonction de la nature des tâches et des responsabilités.
- ii. Tout reclassement supérieur d'un poste entraîne un processus de recrutement concurrentiel et l'approbation de l'Assemblée est requise pour tous les reclassements, à l'exception des postes d'agents des services généraux de niveau GS-OL ou inférieur.
- iii. Les demandes de reclassement sont examinées globalement par le Comité consultatif pour les classements, lequel, lorsque la demande est appuyée, recommande aux responsables des organes de confier la nature du reclassement d'un poste à un expert externe avant de le soumettre au Comité et à l'Assemblée pour approbation finale.
- iv. La Cour a également présenté un projet de Directives administratives (DA) concernant les classements et reclassements des postes, soulignant les principes et dispositifs énoncés ci-dessus.

4. Avril 2018 : La Cour a fourni avec précision une « Réponse aux questions du Comité et aux demandes de l'Assemblée concernant l'examen de la politique des reclassements de postes sur l'ensemble de la Cour, étant invitée à fournir la dernière version du projet de Directives administratives concernant les classements et les reclassements des postes », dans lequel elle a déclaré, entre autres, que « consciente de l'importance des demandes exprimées pour garantir la continuité relativement aux besoins opérationnels de la Cour et afin de respecter le principe admis *À travail égal salaire égal* », elle a attiré « l'attention du Comité sur les demandes de reclassement en suspens de 2017 (12 postes) non approuvées par l'Assemblée, pour qu'elles soient examinées dans le cadre du projet de budget 2019 » (« Demandes en suspens »). À cet égard, la Cour a recommandé que « dans l'attente de l'approbation par l'Assemblée de ces demandes en suspens, les postes associés resteront à leur niveau approuvé. Les responsables s'assureront que les agents en exercice exécutent bien les tâches conformes à

\* Publié antérieurement sous la cote CBF/31/4.

<sup>1</sup>. ICC-ASP/16/Rés.1, M. 5.

leurs responsabilités au niveau approuvé, et non celles d'un niveau supérieur. [...] Dans les cas où il y aurait une nécessité urgente d'assurer la continuité des besoins opérationnels, et donc le maintien des tâches et responsabilités d'un niveau supérieur, des solutions alternatives pour une compensation devraient être cherchées, telles que l'octroi d'une indemnité spéciale, conformément au principe À travail égal salaire égal, tel que reconnu par la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT » [souligné par le rapporteur].

5. Mai 2018 : après avoir analysé entre autres, le projet DA, le Comité, dans son rapport (ICC-ASP/17/5), a recommandé ce qui suit (§ 87) :

- i. Soumission d'un nouveau projet DA au Comité lors de sa trente-et-unième session, notamment pour ce qui suit :
  - o La prise en charge de fonctions et de responsabilités d'un poste vacant ne saurait être un motif de reclassement ;
  - o Le Comité consultatif pour les classements doit comprendre un/des représentant(s) du personnel, par exemple un/des représentants(s) syndical(aux) ;
  - o Le rôle du Comité dans ce dispositif est clairement énoncé, prenant en compte le fait qu'il est l'organe consultatif indépendant de l'Assemblée pour ces questions, alors que l'Assemblée détient la décision finale concernant l'approbation sur ces questions ; et
  - o La soumission au Comité, chaque année avant sa première réunion, en temps opportun et dûment documentée, sur les questions de reclassement.
- ii. Le Comité a décidé d'examiner avec soin toutes les demandes de reclassement dans le cadre du projet de budget programme pour 2019, conformément aux changements proposés pour les DA.

6. Ainsi qu'il a été signifié au Comité, un contentieux est déjà en cours en ce qui concerne certains de ces postes. Les agents concernés et leurs représentants légaux sont dans l'attente de l'issue relative à l'examen du reclassement. Un autre contentieux, provoqué par les agents occupant un poste considéré susceptible de reclassement par le Comité consultatif pour les classements en 2017, est à prévoir.

## II. Solutions envisagées

7. La Cour :

- i. soumet un projet actualisé des Directives administratives concernant les classements et les reclassements de postes au Comité en y intégrant les recommandations au paragraphe 5 ;
- ii. ne reprendra dans le Projet de budget programme pour l'année 2019 que les demandes qui ont été examinées par le Comité consultatif pour les classements en 2017, et qui ont été appuyées par les directeurs respectifs, à l'exclusion de toutes les demandes désormais abandonnées par un organe ;
- iii. une fois les DA promulguées, elle appliquera le dispositif établi par celles-ci pour l'ensemble de la Cour concernant tous les postes susceptibles de reclassement au titre de Projet de budget programme pour l'année 2020.
- iv. dans l'attente de l'approbation par l'Assemblée des requêtes en suspens, les postes associés resteront à leur niveau approuvé, et leurs fonctions gérées telles qu'elles ont été définies dans la précédente réponse au Comité<sup>2</sup> (paragraphe 4).

\*\*\*

---

<sup>2</sup>. CBF 30-18S01.