

**116<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3274**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. É. H. le 21 février 2011 et régularisée le 2 mars, la réponse d'Eurocontrol du 17 juin, la réplique du requérant du 27 juillet, la duplique d'Eurocontrol du 28 octobre, les écritures supplémentaires du requérant du 6 décembre 2011 et les observations finales d'Eurocontrol à leur sujet du 19 janvier 2012;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. Comme indiqué dans le jugement 3189, prononcé le 6 février 2013, la Commission permanente pour la sécurité de la navigation aérienne approuva, le 23 mai 2006, les principales dispositions d'une vaste réforme administrative devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et impliquant la mise en place à Eurocontrol, d'une part, d'une nouvelle structure comportant plus de grades et moins d'échelons et, d'autre part, d'un nouveau barème de traitement. Dans le cadre de cette réforme, la note de service n° 26/08 du 27 juin 2008 informa le

personnel de l'adoption du Règlement d'application n° 35 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, relatif à la gestion des emplois pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2010 (ci-après «la période de transition»). L'article 9 de ce règlement se lisait en partie comme suit :

«Avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, la situation administrative de chaque fonctionnaire sera réexaminée au regard des principes suivants :

- le grade détenu au 30.06.2008 par chaque fonctionnaire sera renommé et converti [dans la nouvelle structure de grades] ;
- chaque fonctionnaire se verra attribuer un emploi type [...] qui sera conforme à la nature de ses fonctions et correspondra à son grade et à sa spécialité professionnelle [...] ;
- chaque fonctionnaire se verra affecter par le Directeur général, après avis du Comité [de supervision de la gestion des emplois], à un emploi type générique [...] ;
- [...]»

Le Règlement comportait en outre un tableau présentant, pour chaque emploi type, l'emploi type générique, la fourchette de grades, les tâches principales et les critères d'évaluation qui lui étaient associés.

Pendant la période de transition, les catégories de personnel A, B et C furent remplacées respectivement par les catégories A\*, B\* et C\*.

Le requérant est entré au service d'Eurocontrol le 1<sup>er</sup> décembre 1992 avec le grade A7. Au cours de sa carrière au Centre expérimental d'Eurocontrol à Brétigny-sur-Orge, il bénéficia de deux promotions. En novembre 2005, il se vit confier la responsabilité de l'unité de recherche au sein de laquelle il était affecté. Ayant été amené à réexaminer le grade attribué à certains postes de gestionnaire, le Comité de supervision de la gestion des emplois recommanda, le 16 avril 2008, que le requérant, qui était alors titulaire du grade A5, soit classé à l'emploi de gestionnaire principal de grade A4. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'intéressé fut classé au grade A\*11, lequel correspondait au grade A5.

Le 28 avril 2009, Eurocontrol adressa aux membres du personnel une décision les informant de l'emploi type générique et de la fourchette de grades qui leur avaient été attribués, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, dans la nouvelle structure. Le requérant avait ainsi été

affecté à l'emploi type générique de chef de section, dans la fourchette de grades A\*8-A\*11, tout en conservant son grade. Entre le 12 mai et le 7 août 2009, plusieurs dizaines de fonctionnaires, dont le requérant, introduisirent une réclamation. Ce dernier estimait que la procédure suivie était viciée à divers titres et demandait son affectation à l'emploi type générique de gestionnaire de service, dans la fourchette de grades A\*11-A\*12. Ayant été saisie des réclamations en cause, la Commission paritaire des litiges rendit son avis le 16 décembre 2009. Considérant à l'unanimité que le processus de détermination des emplois types génériques et des fourchettes de grades était vicié, elle recommanda que les décisions du 28 avril 2009 soient annulées et que le Comité de supervision de la gestion des emplois «procède, pour les seuls réclamants, à l'examen qui n'a[vait] pas été effectué en son temps».

Le 20 janvier 2010, le directeur principal des ressources, agissant par délégation du Directeur général, écrivit aux auteurs des réclamations pour leur faire savoir qu'il avait décidé de suivre les recommandations de la Commission. Lors de la réunion qu'il tint le 5 mai, le comité susmentionné parvint à la conclusion que les principes appliqués pour l'attribution des nouvelles fourchettes de grades étaient conformes aux dispositions de l'article 9 du Règlement n° 35. Le 5 juillet 2010, les intéressés se virent communiquer, par memorandum, la nouvelle décision prise, le même jour, à leur égard et confirmant le classement dans la fourchette de grades ayant pris effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008. Entre le 23 septembre et le 6 octobre 2010, certains d'entre eux introduisirent une seconde réclamation. Celle du requérant est datée du 27 septembre 2010. Le 21 février 2011, estimant être en présence d'une décision implicite de rejet, ce dernier saisit le Tribunal de céans.

B. Le requérant dénonce tout d'abord plusieurs vices de forme et de procédure. Il indique que, puisque le Directeur général n'a pas pris de décision «arrê[an]t la description des fonctions et attributions associées à chaque emploi type et son niveau exprimé en grade(s)», l'article premier du Règlement n° 35 a été enfreint. Soulignant qu'aucun emploi type ne lui a été attribué, il prétend que l'article 9 du Règlement a également été enfreint. Même si l'avis émis en mai 2010

par le Comité de supervision de la gestion des emplois ne lui a pas été transmis — malgré la demande qu'il a formulée en ce sens —, il affirme que cet avis n'est pas conforme aux dispositions de l'article 9 car le Comité n'a pas examiné la situation administrative de chaque fonctionnaire. En outre, le requérant déplore que la décision du 5 juillet 2010 soit dépourvue de motivation et qu'elle ne précise ni l'emploi type qui lui a été attribué, ni son emploi type générique, ni son grade.

Ensuite, le requérant s'attache à démontrer que la procédure est entachée de diverses erreurs de fait, et notamment d'erreurs manifestes d'appréciation. Il estime en effet qu'en violation de l'article 2 du règlement précité la décision de l'affecter à l'emploi type générique de chef de section a été adoptée sans que la réalité de ses tâches et de ses responsabilités ait été prise en considération. Enfin, il soutient qu'il a été omis de tenir compte de certains éléments de fait essentiels, tels que la recommandation émise par le comité susmentionné en avril 2008.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et de celle du 5 juillet 2010, son affectation, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2008, à l'emploi type générique de gestionnaire de service dans la fourchette de grades A\*11-A\*12, son classement au grade A\*12 à compter du mois de novembre 2005 et le paiement, assorti d'intérêts, de la différence de salaire en résultant. En outre, il sollicite le versement d'une somme de 32 000 euros en réparation du préjudice moral subi, notamment, en termes d'opportunités de carrière et en raison du retard pris dans le traitement de ses réclamations, ainsi que d'un montant de 8 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, Eurocontrol produit l'avis rendu par la Commission paritaire des litiges au sujet des réclamations dont celle-ci avait été saisie en septembre-octobre 2010 et le mémorandum du 14 juin 2011 par lequel le directeur principal des ressources, agissant par délégation du Directeur général, a informé le requérant du rejet de sa réclamation du 27 septembre 2010.

Sur le fond, Eurocontrol soutient que la décision du 5 juillet 2010 n'a été prise en violation d'aucune règle de procédure. Selon elle, la référence, contenue à l'article 9 du Règlement n° 35, à l'attribution à chaque fonctionnaire d'un emploi type n'exigeait pas l'adoption de mesures individuelles. Elle ajoute que, si la consultation du Comité de supervision de la gestion des emplois prévue au même article 9 est requise lors du réexamen d'emplois existants ou de la création d'un nouvel emploi, cela ne signifie pas qu'elle l'était également lors de l'intégration de chaque fonctionnaire dans la nouvelle structure de grades : celle-ci s'est faite par simple transposition de grades et le Comité, «pour des raisons pratiques et de simplicité administrative», a procédé à la vérification de la concordance entre description des emplois types génériques et fourchette de grades. Eurocontrol précise qu'il n'a jamais été question que ladite intégration produise les effets d'une promotion. Elle rappelle qu'au 30 juin 2008 le requérant était classé au grade A5, ce qui correspondait à un emploi type d'expert, et affirme qu'elle n'était pas tenue de le reclasser au grade A4. Elle estime que la décision du 28 avril 2009, qui a été prise sur la base des rapports d'évaluation du requérant et au regard des dispositions du règlement précité, était correcte et que celle du 5 juillet 2010 l'a confirmée. Elle fait observer que celle-ci renvoyait non seulement au Règlement n° 35 mais aussi à la décision individuelle de classement au 1<sup>er</sup> juillet 2008, et qu'elle était en outre motivée plus avant par le mémorandum qui l'accompagnait.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments. Alors qu'avant l'entrée en vigueur de la réforme administrative il avait vocation à être, à terme, promu au grade A3, il signale que son classement au dernier grade de la fourchette de grades qui lui a été attribuée le prive désormais de toute possibilité de promotion. À cet égard, il fait remarquer que, selon le Règlement d'application n° 4, qui est relatif à la «procédure de promotion de grade prévue à l'article 45 du Statut», un fonctionnaire ne peut être promu qu'au grade supérieur du groupe de fonctions auquel il appartient, alors que l'article en question envisage des exceptions.

Par ailleurs, le requérant déplore que la décision définitive de rejet de la réclamation qu'il a introduite le 27 septembre 2010 ait été rendue hors délai et qu'elle ait été dépourvue de motivation. Il demande son annulation et porte à 10 000 euros le montant qu'il réclame à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, Eurocontrol maintient sa position. Elle indique qu'en définitive le requérant conteste la version de l'article 45 du Statut entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008. Elle explique en effet que si, auparavant, il était théoriquement possible pour un fonctionnaire de progresser par voie de promotion du grade inférieur jusqu'au dernier grade de sa catégorie sans changer de fonctions, actuellement, une fois que l'intéressé a atteint le dernier grade de sa fourchette, toute progression suppose qu'il se porte candidat à un emploi relevant d'une fourchette supérieure ou que celui qu'il occupe ait évolué au point de devoir être réévalué. Elle souligne qu'il s'agit là d'une question de politique de gestion des ressources humaines qui relève de sa seule compétence.

Attirant l'attention du Tribunal sur le fait qu'il a été saisi de plusieurs requêtes ayant le même objet que celle présentement soumise à son examen, Eurocontrol lui demande d'en prononcer la jonction.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant déclare s'opposer à la demande de jonction formulée par Eurocontrol. Il réclame une somme de 12 000 euros à titre de dépens.

G. Dans ses observations finales, Eurocontrol, précisant que les requérants dans l'ensemble des affaires dont elle sollicite la jonction se trouvent dans la même situation de fait et de droit, laisse au Tribunal le soin de décider de l'opportunité d'une telle jonction.

#### CONSIDÈRE :

1. La requête se rapporte au classement des fonctions à Eurocontrol, établi en application de la nouvelle réglementation issue de la réforme administrative entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (voir

le jugement 3189). Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, les fonctions exercées par les membres du personnel non opérationnel, qui avaient été classées, pendant la période de transition allant du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2010, dans la catégorie A\*, d'une part, et dans les catégories B\* et C\*, d'autre part, et qui avaient été aménagées en substitution des anciennes catégories A, B et C, ont été définitivement réunies dans le groupe de fonctions des administrateurs (AD) et celui des assistants (AST) respectivement.

2. Dans leur teneur modifiée pour les besoins de cette réforme, les paragraphes 1, 2 et 7 de l'article 5 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol se lisent ainsi qu'il suit :

- «1. Les emplois relevant du présent Statut sont classés, suivant la nature et le niveau des fonctions auxquelles ils correspondent, en un groupe de fonctions des gestionnaires ou administrateurs (ci-après dénommés "AD") et un groupe de fonctions des assistants ou autres fonctions spécifiques mentionnées à l'Annexe I du présent Statut (ci-après dénommés "AST").
2. Le groupe de fonctions AD comporte douze grades correspondant à des fonctions de direction, de conception, d'étude, d'encadrement et de gestion de tâches administratives, techniques et opérationnelles ainsi qu'à des fonctions linguistiques. Le groupe de fonctions AST comporte onze grades correspondant à des fonctions d'application, de supervision et d'exécution de tâches techniques, opérationnelles ou de bureau.
7. Un tableau récapitulatif des différents emplois types figure à l'Annexe I.

Sur la base de ce tableau, le Directeur général arrête, après avis du Comité du personnel, la description des fonctions et attributions associées à chaque emploi type et son niveau exprimé en grade(s). La description susvisée est effectuée en prenant en compte entre autres les besoins d'harmonisation et de cohérence entre les services.

À cet effet, le Directeur général tient compte des principes de la gestion des emplois (rémunération en fonction des responsabilités), à savoir :

- a) une description de fonctions est associée à chaque emploi ;
- b) chaque emploi, défini sur une base spécifique ou générique, est classé en fonction du niveau des responsabilités qui y sont associées, par référence à des grades fixés à l'Annexe I ;
- c) le niveau des responsabilités/la fourchette de grades associés à un emploi peuvent être réexaminés si nécessaire ;
- d) si la modification apportée a pour effet d'abaisser un ou des grades attachés à un emploi, elle ne s'applique qu'aux nouvelles vacances d'emploi ;

- e) si la modification se traduit par un relèvement d'un ou des grades, le titulaire du poste peut être promu dans le cadre des dispositions du Statut administratif du personnel ;
- f) les modalités de mise en œuvre font l'objet d'un Règlement d'application.

Le Règlement d'application susmentionné fixe en particulier :

- les emplois types génériques, y compris les spécificités des emplois ;
- les critères d'évaluation d'un emploi ;
- les modalités de suivi d'une telle évaluation ;
- la procédure de révision d'une description de fonctions / d'une évaluation d'emploi et de promotion éventuelle comme suite à cette révision ;
- un mécanisme d'examen des cas particuliers, faisant intervenir des représentants du management et du Comité du personnel.

[...]»

Toutefois, le paragraphe 1 de l'article premier de la section 1 de la partie 2 de l'annexe XIII au Statut prévoyait ce qui suit :

«Pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 30 juin 2010, les paragraphes 1 et 2 de l'article 5 du Statut sont remplacés par le texte suivant :

- “1. Les emplois relevant du Statut sont classés, suivant la nature et le niveau des fonctions auxquelles ils correspondent, en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A\*, B\*, C\*.
2. La catégorie A\* comprend douze grades, la catégorie B\* neuf grades, et la catégorie C\* sept grades”.

3. En conformité avec ces dispositions, le Directeur général a publié, le 27 juin 2008, un règlement d'application relatif à la gestion des emplois pour la période de transition du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2010 (ci-après le «Règlement n° 35»). L'article 3 de ce règlement a posé le principe que les emplois au sein d'Eurocontrol sont désormais groupés selon leur spécialité professionnelle, dans trois cadres distincts — dont un «cadre général» — afin de prendre en compte les conditions spécifiques de recrutement et d'évolution de carrière et que les emplois types relevant du «cadre général», mentionnés à l'annexe XIII.1 du Statut, sont organisés en emplois types génériques d'après la nature et le niveau des fonctions exercées. Un tableau joint au Règlement n° 35 établit, pour le «cadre général», deux correspondances, l'une entre les



emplois types figurant dans l'annexe précitée et les emplois types génériques, et l'autre entre les emplois types (ou les emplois types génériques) et les grades indiqués dans l'annexe.

L'article 9 du Règlement n° 35 avait la teneur suivante :

«Avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, la situation administrative de chaque fonctionnaire sera réexaminée au regard des principes suivants :

- le grade détenu au 30.06.2008 par chaque fonctionnaire sera renommé et converti conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article 2 de l'Annexe XIII ;
- chaque fonctionnaire se verra attribuer un emploi type, parmi les emplois types mentionnés à l'Annexe XIII.1, qui sera conforme à la nature de ses fonctions et correspondra à son grade et à sa spécialité professionnelle (cadre général, CFMU [Organisme central de gestion des courants de trafic aérien], experts militaires) ;
- chaque fonctionnaire se verra affecter par le Directeur général, après avis du Comité [de supervision de la gestion des emplois], à un emploi type générique conformément aux dispositions de l'article 3 du présent Règlement d'application ;
- à titre transitoire, les fonctionnaires affectés au 30 juin 2008 à un emploi correspondant à la fourchette de grades A7/A6/A5 seront affectés à un emploi correspondant à la fourchette de grades A\*11/10/9/8, tout en conservant leur grade actuel.»

Une note de service accompagnant le Règlement n° 35 explique notamment que des mesures particulières ont été prises pour s'assurer que les possibilités de progression de grade dans les carrières statutaires qui préexistaient à la réforme administrative soient maintenues.

4. Dans sa version applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010, le tableau joint au Règlement n° 35 classe notamment l'emploi type générique «chef de section» dans la fourchette de grades AD8-AD11 (A\*8-A\*11 pendant la période de transition). Dans la fourchette de grades supérieure AD11-AD12 (A\*11-A\*12), on trouve notamment l'emploi type générique «gestionnaire de programme/service» et, dans la fourchette de grades AD12-AD14 (A\*12-A\*14), l'emploi type générique «gestionnaire principal/chef de division».

5. Le requérant est entré en 1992 au service d'Eurocontrol. Il a fait toute sa carrière au Centre expérimental de Brétigny-sur-Orge dans la région parisienne.

Le 30 juin 2008, il fut informé que le grade A5, échelon 4, qu'il avait atteint dans l'emploi type d'expert et la fonction de gestionnaire de domaine de recherche devenait le grade A\*11. Il était précisé que ce changement de désignation ne modifiait ni l'échelon atteint par l'intéressé ni son ancienneté acquise dans le grade et l'échelon. Le 28 avril 2009, le Directeur général rendit une décision aux termes de laquelle, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le requérant était affecté à l'emploi type générique de «chef de section» dans la fourchette de grades A\*8-A\*11, en conservant son grade (c'est-à-dire A\*11). Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, sa fonction, devenue celle de gestionnaire adjoint dans le service de la circulation aérienne, a été classée au grade AD11 (nouvelle désignation du grade A\*11) dans la fourchette AD8-AD11.

6. Le 15 juillet 2009, le requérant a formé une réclamation contre la décision du 28 avril 2009 en soutenant notamment qu'elle avait été prise en violation de la procédure mise en place par le Règlement n° 35 pour l'attribution des emplois types génériques; cette attribution n'aurait en effet pas été ordonnée conformément à la nature de ses fonctions, comme l'eût exigé l'article 9 du Règlement, mais par transposition automatique de son ancienne fourchette de grades statutaire, qui n'était pas pertinente du point de vue de la gestion des emplois. De son point de vue, ce procédé compromettrait une promotion ultérieure. Plusieurs dizaines de fonctionnaires ont aussi présenté une réclamation contre les décisions qui avaient également été prises à leur égard le 28 avril 2009.

Le 20 janvier 2010, le Directeur général a admis la réclamation et rapporté pour vice de forme la décision critiquée, comme le lui avait recommandé la Commission paritaire des litiges. Le Comité de supervision de la gestion des emplois n'avait en effet pas procédé à l'examen réglementaire qui lui incombait en vertu du Règlement n° 35.

Cette décision indiquait qu'une nouvelle décision serait prise après que le Comité de supervision de la gestion des emplois aurait

donné son avis, ce qui a été fait le 5 mai 2010. Ce comité est arrivé à la conclusion que la transposition de grade contestée répondait aux conditions posées par l'article 9 du Règlement. Il ajoutait simplement : «En outre, le Comité recommande que les membres du personnel et de la direction concernés [...] soient informés que cette recommandation n'exclut pas la possibilité qu'un emploi donné fasse l'objet d'un réexamen et, partant, qu'ils soient avisés de la procédure prévue pour l'introduction d'une demande à cet effet.»\*

Par une décision du 5 juillet 2010, le Directeur général s'est conformé à cet avis et a maintenu purement et simplement le classement de la fonction du requérant dans la fourchette de grades A\*8-A\*11, ordonné le 28 avril 2009. Le 27 septembre 2010, le requérant a formé une nouvelle réclamation pour obtenir l'annulation de cette décision.

La requête est dirigée contre le rejet implicite de cette réclamation.

7. Après le dépôt de la requête, la Commission paritaire des litiges a cependant rendu son avis en date du 28 avril 2011. Elle n'a pas dégagé un avis majoritaire. Deux de ses membres ont en effet estimé que le Comité de supervision de la gestion des emplois n'avait pas procédé à une analyse permettant une réévaluation du poste du requérant et les deux autres ont considéré que ledit comité avait procédé, conformément à l'article 9 du Règlement n° 35, à la vérification de la transposition de l'emploi exercé par le requérant dans la nouvelle fourchette de grades.

Par une décision du 14 juin 2011, le Directeur général a rejeté la réclamation pour défaut de fondement en déclarant faire sienne l'opinion d'une partie de la Commission paritaire des litiges.

Cette décision et l'avis de la Commission ont été joints à la réponse de la défenderesse, afin que le requérant puisse s'exprimer à ce propos dans sa réplique.

8. Eurocontrol demande au Tribunal de joindre la requête à une série d'autres ayant le même objet. Le Tribunal estime que la requête

---

\* Traduction du greffe.

se différencie suffisamment des autres en fait et en droit et qu'elle doit être examinée séparément.

9. Le requérant soulève tout d'abord divers griefs formels à l'encontre tant de la procédure qui a abouti définitivement au classement contesté que de la décision critiquée elle-même.

a) La procédure suivie serait viciée à la base dès lors que, de manière générale, la description des fonctions et attributions associées à chaque emploi type et le niveau de ces emplois exprimé en grades n'aurait pas fait l'objet d'une décision du Directeur général, ce qui aurait empêché les fonctionnaires concernés de savoir si le nouveau classement de leurs fonctions respecte les droits qui leur étaient reconnus dans l'ancien régime de classification des emplois. Pour ce qui concerne plus particulièrement le requérant, aucun emploi type ne lui aurait été expressément attribué, ce qui n'aurait pas permis de lui attribuer un emploi type générique.

Ce grief est sans fondement. Le requérant ne donne aucun indice de nature à établir que le déroulement de la procédure d'introduction et de la mise en place de la réforme administrative — tel qu'il ressort du dossier et tel qu'expliqué par la défenderesse dans sa réponse et sa duplique — n'a pas respecté les principes posés dans le Règlement n° 35. Le requérant a par ailleurs été informé clairement de la sauvegarde de ses droits reconnus antérieurement, de même que de l'emploi type et de l'emploi type générique qui lui ont été attribués.

b) La décision du 5 juillet 2010 serait entachée de graves vices de procédure car elle ne mentionne ni l'emploi type, ni l'emploi type générique, ni même le grade précis du requérant et n'est pas motivée, l'avis du Comité de supervision de la gestion des emplois sur lequel elle se fonde n'ayant pas été remis au requérant.

Ces critiques sont infondées. La décision du 5 juillet 2010 a été prise après qu'eut été réparé le vice de procédure résultant du fait que le classement contesté n'avait pas été soumis à l'examen du Comité de supervision. Elle se borne à confirmer la décision du 28 avril 2009 par laquelle le requérant était affecté à un emploi type générique bien

déterminé dans une fourchette de grades tout aussi clairement définie, ce qui est l'objet essentiel du litige. La décision du 28 avril 2009 faisait elle-même suite à celle du 30 juin 2008 aux termes de laquelle le requérant était classé à un grade bien précis. Ces deux décisions lui ont été notifiées. La décision du 5 juillet 2010 ne l'a donc nullement placé dans une incertitude quelconque au sujet de son emploi type, de son emploi type générique et du classement de cet emploi à l'intérieur de la fourchette de grades qu'elle mentionne.

On ne saurait en outre parler d'un défaut de motivation dès lors que la décision du 5 juillet 2010 était accompagnée d'un memorandum du directeur principal des ressources transcrivant en substance le contenu de l'avis du Comité de supervision de la gestion des emplois.

10. Selon le requérant, ce Comité n'aurait rendu qu'un avis général au lieu d'examiner individuellement chaque cas qui lui était soumis. S'il admet avec la défenderesse que l'application du Règlement n° 35 ne saurait conduire à une modification des modalités de promotion ou d'accès à un concours de nomination, il soutient que cette application a conduit en l'espèce à modifier sa carrière et sa vocation à promotion. Si, dans l'ancien système, il pouvait espérer objectivement une promotion au grade A3, son nouvel emploi type générique ne lui permettrait plus de s'élever à un grade supérieur, puisqu'il est arrivé, sans amélioration de sa situation, au grade AD11 (A\*11), le plus élevé dans sa fourchette de grades.

Ce constat correspond partiellement à la réalité. Les modalités de passage de l'ancienne classification des emplois à la nouvelle classification issue de la réforme administrative entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 ont été résumées dans la note de service accompagnant le Règlement n° 35. Il ressort en substance de cette note, du Règlement n° 35 et du paragraphe 7 de l'article 5 du Statut qu'en insérant la plupart des emplois types et des emplois types génériques dans une fourchette de grades, et en définissant ces emplois par des tâches principales et des critères d'évaluation bien déterminés, telles la formation, l'expérience et les aptitudes, la réforme administrative a modifié l'ancien régime des promotions, qui posait le principe du

développement de carrière sans changement d'emploi, de fonction ou de tâches. La réforme a changé ce mode de promotion de telle sorte qu'il n'est désormais plus possible au fonctionnaire arrivé au grade le plus élevé de sa fourchette de grades d'être promu automatiquement. Son passage à une fourchette de grades supérieure présuppose soit sa nomination sur concours, selon les formes et conditions énoncées à l'article 16bis du Règlement d'application n° 2 du Statut, à un autre emploi classé dans cette nouvelle fourchette, soit la réévaluation de son emploi justifiant le reclassement de cet emploi dans la fourchette supérieure.

Il sied de rappeler que le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur l'opportunité ou le mérite des changements qu'Eurocontrol a opérés dans la gestion de son personnel car ceux-ci relèvent de la politique générale de l'emploi qu'une organisation a la liberté de conduire conformément à ses intérêts généraux (voir le jugement 3225, au considérant 6).

Contrairement à ce que prétend le requérant, le nouveau régime de classification des emplois ne le prive cependant pas de la faculté de faire carrière au sein d'Eurocontrol. Sa promotion reste possible dans l'une et l'autre situations qui viennent d'être évoquées. Par ailleurs, le requérant n'apporte aucun élément propre à démontrer qu'il aurait eu le droit d'obtenir une promotion au moment où le changement de désignation de son emploi et de son grade a été adopté. Or ce n'est qu'à cette condition qu'après avis du Comité de supervision de la gestion des emplois le Directeur général eût eu le devoir de réexaminer l'affectation du requérant aux conditions particulières que pose l'article 6 du Règlement n° 35.

11. Le requérant estime qu'il aurait dû se voir attribuer l'emploi type de gestionnaire de service, ou d'un gestionnaire principal, classé dans une fourchette de grades supérieure, ce qui eût dû, selon lui, entraîner dans tous les cas sa promotion au grade A\*12. C'est ce qu'il a demandé sans succès en procédure interne, notamment dans sa réclamation du 27 septembre 2010.

Le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et l'étendue des tâches et responsabilités afférentes. Le Tribunal ne saurait donc substituer sa propre évaluation à celle de l'organe compétent ou ordonner une nouvelle évaluation que si certains motifs sont établis. Hormis les cas où la décision attaquée a été prise par une autorité incompétente ou lorsque cette décision a violé des règles de forme ou de procédure, il n'intervient que dans les cas où celle-ci repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir les jugements 1281, au considérant 2, et 3016, au considérant 7). On comprend donc que le requérant se borne à invoquer des erreurs d'appréciation et l'omission de faits essentiels dans la comparaison des attributions et tâches respectives de son ancien et de son nouveau poste.

Les arguments du requérant ne suffisent pas à convaincre le Tribunal que la décision de classement litigieuse serait entachée des défauts qu'il dénonce. Il n'établit nullement que son activité et son expérience eussent imposé à la défenderesse de le promouvoir à un grade supérieur à l'occasion de l'opération de transfert de grades qu'elle a menée.

12. Les griefs d'ordre matériel soulevés dans la requête s'avèrent donc, eux aussi, sans fondement.

13. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2013, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman,

Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

CLAUDE ROUILLER  
SEYDOU BA  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET