

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

**Jugement n<sup>o</sup> 3276**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formées le 24 septembre 2011 par M<sup>me</sup> S. A., M<sup>me</sup> V. D., M. K. E. — sa troisième —, M<sup>me</sup> G. G. — sa quatrième —, M. J.-C. P. et M<sup>me</sup> C. W. — sa troisième —, le 26 septembre par M<sup>me</sup> B. M., le 27 septembre par M<sup>me</sup> C. S. — sa deuxième —, le 28 septembre par M<sup>me</sup> V. M. — sa quatrième —, le 1<sup>er</sup> octobre par M. M. C. — sa deuxième — et M. Y. V. d. P., ainsi que le 3 octobre 2011 par M. M. M. et M<sup>lle</sup> P. T., la réponse d'Eurocontrol du 19 janvier 2012, la réplique des requérants du 20 avril et la duplique d'Eurocontrol du 19 juillet 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. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 3274 et 3275 de ce jour. Il convient de rappeler que le 1<sup>er</sup> juillet 2008 entra en vigueur à Eurocontrol une réforme administrative impliquant notamment la mise en place d'une nouvelle structure de

grades. Dans le cadre de cette réforme fut adopté le 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»). Ce texte prévoyait notamment ce qui suit :

«Article 6

Réexamen / création de descriptions de fonctions et d'évaluations d'emploi  
Les supérieurs hiérarchiques peuvent demander le réexamen de descriptions de fonctions / d'évaluations d'emploi existantes [...].

[...]

Dans les deux cas de figure susvisés – réexamen d'un emploi existant et création d'un nouvel emploi –, le service / la direction concernée adresse une demande de modification ou de création dûment motivée, documents à l'appui, à la section de la Direction en charge des ressources humaines responsable de la gestion des emplois. Cette section examine alors, en concertation avec les supérieurs hiérarchiques concernés, le contenu de la description de fonctions et/ou de l'évaluation d'emploi à établir ou à modifier. L'emploi en question est analysé et évalué au regard des critères définis à l'article 4 du présent Règlement d'application, afin de déterminer la valeur de la fonction considérée et le grade correspondant. Une proposition finale est soumise au Comité de supervision constitué conformément à l'article 7 ci-dessous. Les propositions de révision sont présentées au Comité de supervision tant par le supérieur hiérarchique concerné que par un membre de l'équipe de gestion des emplois.

Article 7

Composition du Comité de supervision de la gestion des emplois

[...]

Ce Comité a pour tâche d'adresser au Directeur général, au vu des documents présentés, un avis motivé sur le bien-fondé de la demande quant au contenu de la description de fonctions / de l'évaluation de l'emploi et aux grades associés à l'emploi.

[...]

Article 9

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 [...];
- [...]»

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

Le 28 avril 2009, Eurocontrol adressa aux membres du personnel une décision les informant de l'emploi type générique qui leur avait été attribué, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, dans la nouvelle structure, ainsi que de la fourchette de grades qui y était associée. Entre le 12 mai et le 7 août 2009, plusieurs dizaines de fonctionnaires, dont les requérants — qui relevaient des catégories B\* et C\* —, introduisirent une réclamation. 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 le 1<sup>er</sup> juillet 2008. Entre le 23 septembre et le 6 octobre 2010, certains d'entre eux, parmi lesquels figuraient les requérants, introduisirent une seconde réclamation. Dans l'avis qu'elle rendit le 28 avril 2011, la Commission paritaire des litiges indiqua que ses membres n'étaient pas parvenus à dégager une

position unanime. En effet, deux d'entre eux estimaient que les réclamations étaient fondées puisque le Comité de supervision de la gestion des emplois n'avait pas effectué d'«analyse permettant une éventuelle réévaluation des postes», alors que les deux autres étaient d'avis que le Comité avait «correctement procédé à la vérification de la transposition des grades dans les nouvelles fourchettes de grades». Par des mémorandums du 14 juin 2011, qui constituent les décisions attaquées, le directeur principal des ressources, agissant par délégation du Directeur général, informa les requérants que leurs réclamations étaient rejetées comme dénuées de fondement.

B. Les requérants dénoncent une violation des articles 6, 7 et 9 du Règlement n° 35. D'une part, ils font grief au directeur principal des ressources de s'être borné à transmettre au Comité de supervision de la gestion des emplois les demandes de reclassement les concernant et, par conséquent, de s'être abstenu d'examiner le contenu de leurs descriptions de fonctions, et/ou de l'évaluation de leur emploi, comme de soumettre audit comité la moindre proposition de révision. D'autre part, ils reprochent à cet organe de ne pas avoir examiné les «critères de classement applicables» ni donné d'avis motivé sur le bien-fondé de leurs demandes.

Par ailleurs, les requérants déplorent que les décisions du 28 avril 2009 n'aient pas été motivées et affirment qu'Eurocontrol a commis une erreur manifeste d'appréciation en leur attribuant un emploi type générique et une fourchette de grades qui ne correspondaient pas à la nature de leurs fonctions. Ils ajoutent que la décision de les classer au dernier grade de leur fourchette de grades porte atteinte à leur «vocation inaliénable à la carrière» en ce qu'elle leur ôte toute possibilité de promotion puisque une telle opportunité n'existe qu'au sein d'une fourchette. Ils en déduisent qu'ils sont victimes d'une discrimination, notamment par rapport aux fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'une promotion au sein de leur fourchette de grades. Ayant été classée à l'avant-dernier grade de la fourchette qui lui a été attribuée, M<sup>me</sup> W. se plaint quant à elle de ne pouvoir prétendre qu'à une seule promotion.

Enfin, dans la mesure où plusieurs fourchettes de grades se chevauchent, les requérants contestent la décision, arbitraire d'après eux, de les classer dans la fourchette inférieure lorsque le grade auquel ils avaient été nommés dans la nouvelle structure justifiait tout autant de les classer dans la fourchette supérieure.

Chaque requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions des 5 juillet 2010 et 14 juin 2011 et de lui allouer 1 500 euros en réparation du préjudice moral subi, ainsi que 7 500 euros à titre de dépens.

C. Dans ses réponses, Eurocontrol fait valoir que le classement des requérants dans la nouvelle structure de grades a été effectué en conformité avec les textes applicables, notamment le Règlement n° 35. Selon elle, la référence, contenue à l'article 9 de ce règlement, à l'attribution à chaque fonctionnaire d'un emploi type n'exigeait pas de procéder à un examen individuel dans le but de déterminer si les fonctions exercées dans les catégories A\*, B\* ou C\* étaient en adéquation totale avec celles exercées dans les précédentes catégories A, B ou C. Sur ce point, elle précise que le Comité de supervision de la gestion des emplois, qui devait vérifier la concordance entre description des emplois types génériques et fourchette de grades, a confirmé en mai 2010 que la transposition dans la nouvelle structure avait été correctement effectuée. Elle indique qu'en définitive les intéressés contestent la version de l'article 45 du Statut entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008. Si, auparavant, il était théoriquement possible pour un fonctionnaire des catégories B et C 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. Dans la mesure où l'article 16bis du Règlement d'application n° 2 permet aux fonctionnaires de changer de fourchette de grades, la

réforme administrative n'a, de son point de vue, pas remis en cause le principe de vocation à la carrière.

Attirant l'attention du Tribunal sur le fait qu'il a été saisi de plusieurs requêtes ayant le même objet que celles présentement soumises à son examen, la défenderesse lui demande d'en prononcer la jonction. Elle estime aussi que le montant réclamé au titre des dépens — un total de 97 500 euros — est «exorbitant» au regard du fait que les requêtes sont rédigées en des termes presque identiques.

D. Dans leurs répliques, les requérants développent leurs moyens. Ils affirment que leurs chances d'être promus à un grade relevant d'une fourchette supérieure sont quasiment nulles puisque Eurocontrol organise très peu de concours. Ils demandent au Tribunal de leur allouer un montant global minimal de 22 750 euros à titre de dépens.

E. Dans ses dupliques, Eurocontrol réitère sa position. Elle indique que le montant réclamé au titre des dépens lui paraît toujours déraisonnable mais s'en remet sur ce point à la sagesse du Tribunal.

#### CONSIDÈRE :

1. Les treize requêtes sont similaires et il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul et même jugement. Elles se rapportent 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 les catégories B\* et C\* aménagées en substitution des anciennes catégories B et C, ont été définitivement réunies dans le nouveau groupe de fonctions des assistants (AST).

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 ladite 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. Les treize requérants sont au service d'Eurocontrol, depuis 1983 pour le plus ancien d'entre eux et depuis 2004 pour le dernier. Ils ont fait leur carrière au Siège d'Eurocontrol à Bruxelles, au Centre expérimental ou au CFMU de Brétigny-sur-Orge, à l'Institut de la navigation aérienne à Luxembourg ou encore au Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur à Maastricht. Deux d'entre eux ont commencé leur carrière au CFMU avant d'être transférés au Siège d'Eurocontrol.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2008, huit d'entre eux relevaient — par suite d'une promotion normale ou d'un concours — de la catégorie B avec pour chacun d'eux, par ordre hiérarchique décroissant, les grades B2 (carrière B3/B2), B4 ou B5 (carrière B5/B4) devenus provisoirement, le 1<sup>er</sup> juillet 2008, les grades B\*8, B\*6 et B\*5. Par des décisions du Directeur général en date du 28 avril 2009, ces requérants se sont vu attribuer la fourchette de grades B\*5-B\*8 ou B\*3-B\*6.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2008, les fonctions des cinq autres requérants étaient classées dans la catégorie C avec pour chacun d'eux, par ordre hiérarchique décroissant, les grades C2 (carrière C3/C2) et C4 (carrière C5/C4), devenus provisoirement, le 1<sup>er</sup> juillet 2008, les grades C\*5 et C\*3. Par des décisions du 28 avril 2009, ces agents se sont vu attribuer la fourchette de grades C\*2-C\*5 ou C\*1-C\*3.

Les différents emplois types génériques attribués aux requérants par les décisions du 28 avril 2009 sont définis et classés ainsi qu'il suit, en conformité avec le tableau joint au Règlement n° 35 :

- auxiliaire administratif, dans la fourchette de grades C\*1-C\*3 pendant la période de transition (AST1-AST3 dans la nouvelle appellation);
- auxiliaire administratif avancé, dans la fourchette de grades C\*2-C\*5 pendant la période de transition (AST2-AST5 dans la nouvelle appellation);
- technicien avancé, dans la fourchette de grades C\*2-C\*5 pendant la période de transition (AST2-AST5 dans la nouvelle appellation);
- superviseur, dans la fourchette de grades B\*3-B\*6 pendant la période de transition (AST3-AST6 dans la nouvelle appellation);
- assistant administratif avancé, dans la fourchette de grades B\*5-B\*8 pendant la période de transition (AST5-AST8 dans la nouvelle appellation);
- assistant technique avancé, dans la fourchette de grades B\*5-B\*8 pendant la période de transition (AST5-AST8 dans la nouvelle appellation);
- assistant technique, dans la fourchette de grades B\*3-B\*6 pendant la période de transition (AST3-AST6 dans la nouvelle appellation);
- superviseur avancé, dans la fourchette de grades B\*5-B\*8 pendant la période de transition (AST5-AST8 dans la nouvelle appellation).

Les décisions prises à l'égard des requérants le 28 avril 2009 précisait toutes que chacun d'entre eux conservait son grade antérieur.

5. Ces décisions ont fait l'objet de réclamations aux termes desquelles les requérants concluaient à leur illégalité et à l'attribution d'un emploi type générique de niveau plus élevé dans une fourchette de grades correspondante, elle aussi plus élevée.

La Commission paritaire des litiges ayant donné un avis partiellement favorable en date du 16 décembre 2009, les décisions critiquées ont été retirées. Par de nouvelles décisions portant la date du

5 juillet 2010, le Directeur général a cependant confirmé les classements contestés en se fondant notamment sur l'avis émis par le Comité de supervision de la gestion des emplois.

Entre le 23 septembre et le 6 octobre 2010, les requérants ont formé de nouvelles réclamations en contestant la procédure d'évaluation suivie pour la nouvelle désignation de leurs fonctions et l'équivalence de leurs nouvelle et ancienne affectations. Tous demandaient à être classés soit à un grade supérieur, soit dans une fourchette de grades supérieure.

Dans son avis en date du 28 avril 2011, la Commission paritaire des litiges 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 des postes et les deux autres ont considéré que le Comité avait procédé, conformément à l'article 9 du Règlement n° 35, à la vérification de la transposition de l'emploi exercé par les requérants dans la nouvelle fourchette de grades.

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

6. Les requérants ne contestent pas 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. Mais ils soutiennent, tout d'abord, qu'ils n'ont pas obtenu une position équivalente à celle qu'ils avaient acquise avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008, faute d'une analyse précise du Comité de supervision de la gestion des emplois.

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 les requérants se bornent à invoquer des erreurs d'appréciation et l'omission de faits essentiels dans la comparaison des attributions et tâches respectives de leur ancien et de leur nouveau poste.

Les arguments des requérants ne suffisent pas à convaincre le Tribunal que les décisions de classement litigieuses violent, comme ils le prétendent, le principe d'équivalence qui sous-tend la réforme administrative et qui trouve notamment son expression à l'avant-dernier alinéa du point 2 de la note de service accompagnant le Règlement n° 35, aux termes duquel, «[d]ans la pratique, chaque fonctionnaire se verra attribuer, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008, un nouvel emploi type générique et la fourchette de grades associée, correspondant à son ancienne carrière». Ils n'établissent pas non plus que leur activité et leur expérience eussent imposé à la défenderesse de les promouvoir à un grade supérieur ou de classer leurs emplois dans une fourchette de grades supérieure, à l'occasion de l'opération de transfert de grades qu'elle a menée. Il apparaît au contraire, à l'examen de la documentation produite devant le Tribunal, que les organes décisionnels ou consultatifs d'Eurocontrol chargés d'introduire la nouvelle classification ont procédé conformément aux normes qu'ils devaient appliquer.

7. Les requérants soutiennent ensuite que le nouveau classement de leurs fonctions les priverait de toute possibilité objective de promotion ultérieure.

Cette appréciation des conséquences de la réforme administrative critiquée est inexacte. Cette dernière n'a ni pour but ni pour effet de réduire sans raison les possibilités de promotion offertes aux fonctionnaires concernés. Le point 1 de la note de service accompagnant le Règlement n° 35 le dit sans équivoque étant donné qu'il annonce que «[d]es 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 sont maintenues». Le Tribunal ne trouve dans les dossiers des requérants aucun élément propre à établir qu'ils auraient subi, du fait du transfert de leurs grades dans une nouvelle fourchette de grades, une modification défavorable de leur carrière ou que leurs emplois n'ouvrent plus, comme ils le prétendent, vocation à promotion. Si, dans l'ancien système, ils pouvaient espérer objectivement une promotion au grade supérieur, leur affectation à un emploi type générique inclus dans un autre système de classification ne leur a pas ôté cette espérance.

Les modalités d'introduction de la réforme administrative entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et de la nouvelle classification qui en est le résultat 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 en mettant davantage l'accent sur les performances, les compétences et la nature des tâches afférentes aux différents grades inscrits dans une fourchette. S'agissant plus particulièrement des fonctionnaires arrivés au dernier grade de leur fourchette de grades, il ne leur est possible de progresser dans leur carrière que par une 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, ou par le biais d'une réévaluation de leur emploi justifiant le reclassement de cet emploi dans la fourchette supérieure.

Le nouveau régime de classification des emplois n'a donc pas privé les requérants de la faculté de faire carrière au sein d'Eurocontrol. Leur promotion reste possible dans l'une et l'autre situations qui viennent d'être évoquées.

Il y a lieu 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).

8. Aucun des requérants n'apporte enfin des éléments propres 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 des intéressés aux conditions particulières que pose l'article 6 du Règlement n° 35.

9. Les requêtes s'avèrent donc dénuées de fondement et doivent être rejetées.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

Les requêtes sont rejetées.

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