

Z.(n° 2)

c.

Eurocontrol

120^e session

Jugement n° 3493

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. R. V. Z. le 24 décembre 2012, la réponse d'Eurocontrol du 3 mai 2013, la réplique du requérant du 7 août et la duplique d'Eurocontrol du 15 novembre 2013;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants :

Le requérant conteste le fait que sa rémunération soit moins élevée que celle perçue par un collègue dont le grade était inférieur au sien.

Il convient de rappeler que les membres du personnel opérationnel de l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien (CFMU, selon son sigle anglais) sont divisés en deux ensembles : l'ensemble E1, regroupant les emplois permettant d'assurer le fonctionnement ininterrompu du CFMU, et l'ensemble E2, regroupant les emplois liés aux activités de support. Le 1^{er} juillet 2008, par suite de l'entrée en vigueur à Eurocontrol d'une vaste réforme administrative dont les détails sont exposés dans le jugement 3189, un facteur de multiplication

égal au rapport entre le traitement de base versé au 30 juin 2008 et celui prévu dans le nouveau barème issu de la réforme fut appliqué à leur rémunération. Ce facteur était dans la plupart des cas inférieur à 1. La progression vers le facteur de multiplication égal à 1 devait se faire par voie de promotion et grâce à l'acquisition d'échelons d'ancienneté, l'intégration du fonctionnaire dans le nouveau barème étant synonyme d'accession au facteur 1. Les fonctionnaires recrutés après l'entrée en vigueur de la réforme furent, pour leur part, nommés immédiatement au facteur 1 dans la nouvelle structure de grades. Le 1^{er} juillet 2010, à l'issue de la période de transition ayant suivi l'entrée en vigueur de la réforme, les grades des membres du personnel opérationnel du CFMU furent convertis en grades FCO.

Recruté avant l'entrée en vigueur de la réforme administrative, le requérant occupait au moment des faits un poste de coordinateur tactique de réseaux au sein de l'ensemble E1 au grade FCO10, échelon 4. Sa rémunération était affectée du facteur de multiplication 0,8087655. Dans le courant du mois d'octobre 2011, le requérant prit connaissance de la feuille de paie d'un de ses collègues, M. A., qui occupait, de son point de vue, le même poste que lui, au même grade mais à un échelon inférieur, à savoir l'échelon 1. Il constata que la rémunération de M. A. était supérieure à la sienne car affectée d'un facteur de multiplication de 0,9774306.

Le 17 janvier 2012, le requérant introduisit une réclamation. Il demanda que sa feuille de paie du mois d'octobre 2011 ainsi que toutes ses feuilles de paie subséquentes soient annulées, que son traitement de base ne soit plus affecté du moindre facteur de multiplication, que sa rémunération soit recalculée sans facteur de multiplication à compter du mois de juillet 2011 et que le complément lui soit versé à partir de la même date, majoré des intérêts de retard. Saisie de l'affaire, la Commission paritaire des litiges rendit un avis partagé le 28 juin 2012, sans que le requérant ait été entendu. Deux des membres de la Commission recommandèrent de faire droit à la réclamation — faute de critères objectifs justifiant une différence de traitement entre le requérant et M. A. —, alors que les deux autres

membres recommandèrent de la rejeter, considérant qu'une telle différence se justifiait par une progression de carrière distincte.

Par un mémorandum du 8 août 2012, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que, conformément à l'avis de ces deux membres de la Commission paritaire des litiges, sa réclamation avait été rejetée par le Directeur général. Le requérant affirme avoir reçu ce mémorandum le 25 septembre.

Le 24 décembre 2012, le requérant saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, ainsi que toutes ses feuilles de paie à compter du mois d'octobre 2011, et, enfin, de lui octroyer 5 000 euros à titre de dépens.

Pour sa part, Eurocontrol demande au Tribunal d'examiner la recevabilité de la requête, estimant qu'elle est peut-être frappée de forclusion, et de rejeter toutes les conclusions du requérant comme non fondées.

CONSIDÈRE :

1. La nouvelle structure des grades et échelons et le nouveau barème de traitement, entrés en vigueur à Eurocontrol le 1^{er} juillet 2008, visaient à moderniser la gestion des ressources humaines en mettant notamment l'accent sur les performances des membres du personnel. Eu égard à cet objectif, cette réforme ne devait pas avoir d'effet négatif sur la situation tant du personnel opérationnel que du personnel non opérationnel. En d'autres termes, tous les agents entrés au service d'Eurocontrol avant le 1^{er} juillet 2008 devaient avoir, dans la nouvelle classification des fonctions, un grade offrant une rémunération et des possibilités d'augmentation équivalentes à celles que leur offrait le grade qu'ils avaient dans l'ancienne classification.

2. Ce résultat devait être atteint par le jeu d'un facteur de multiplication égal au rapport entre le traitement de base versé avant cette date et celui prévu dans le nouveau barème de traitement.

Le facteur de multiplication étant généralement inférieur à 1, la progression vers ce chiffre se fait désormais par voie de promotion et grâce à l'acquisition d'échelons d'ancienneté.

Les fonctionnaires recrutés après l'entrée en vigueur de la réforme sont, pour leur part, nommés immédiatement au facteur 1 dans la nouvelle structure des grades (voir le jugement 3189).

3. Tous les fonctionnaires relevant de l'ensemble E1 — qui englobe notamment le personnel opérationnel du CFMU, lequel est au bénéfice de carrières structurées avec une progression automatique prédéfinie dans le grade — ont reçu un «passeport» individuel leur garantissant au minimum leurs anciennes perspectives de progression financière résultant de ladite promotion automatique dans le grade, cela indépendamment de la nouvelle classification et des nouveaux intervalles pour les promotions automatiques entre les nouveaux grades à l'intérieur des fourchettes de grades.

4. En vertu de cette réforme, le grade B1, que le requérant avait atteint dans l'ancienne structure, fut converti, le 1^{er} juillet 2008, au grade provisoire B*10. Le 1^{er} juillet 2010, ce grade fut définitivement renommé FCO10 dans la fourchette de grades FCO8-FCO10. Le requérant occupe le quatrième échelon de ce nouveau grade.

5. Le requérant ne prétend ni que cette modification de la classification de sa fonction aurait dégradé sa situation salariale ni qu'elle entraverait les perspectives d'avancement qui étaient les siennes avant l'entrée en vigueur de la réforme. Il n'a d'ailleurs nullement attaqué en temps utile le classement de sa fonction dans la nouvelle structure des grades.

Il soutient en revanche que le facteur de multiplication appliqué à son traitement de base par suite de la conversion de son grade a eu pour conséquence une inégalité de traitement insoutenable. Un de ses collègues occupant un poste semblable au sien bénéficierait en effet d'une rémunération supérieure à la sienne bien que ce collègue soit classé trois échelons au-dessous de lui dans le grade FCO10. Ce

collègue n'aurait accédé à la fourchette de grades FCO8-FCO10 que par un concours réussi après l'entrée en vigueur de la réforme, alors que lui-même avait réussi seize ans plus tôt un concours analogue qui lui aurait déjà permis d'accéder à des fonctions correspondant à une fourchette de grades équivalente dans l'ancienne structure.

Le requérant en conclut que l'article 7 de la partie 2 de l'annexe XIII au Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, où sont prévues les modalités de calcul du facteur de multiplication, est illégal dans la mesure où il a conduit à une telle discrimination à son encontre. Il invoque aussi, sans le motiver particulièrement, le grief tiré d'une violation de l'article 66 du Statut administratif et de l'annexe III audit statut qui fixe le barème applicable à tous les fonctionnaires d'Eurocontrol.

6. Eurocontrol expose et démontre, documents à l'appui, les raisons pour lesquelles la situation salariale des deux intéressés n'est pas la même et relève que des erreurs administratives commises par ses services ont pu faire naître une certaine confusion à ce propos.

Au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, le requérant avait atteint le dernier grade de sa carrière. Tel n'était pas le cas de son collègue qui a ainsi pu bénéficier d'une promotion automatique au grade supérieur, ce qui a entraîné une augmentation du facteur de multiplication. Sa rémunération n'en demeurait pas moins encore inférieure à celle du requérant. C'est à la suite d'un concours réussi après le 1^{er} juillet 2008 que ce collègue a accédé à des fonctions différentes de celles du requérant, bien qu'elles fussent classées dans la même fourchette de grades; sans ce concours, sa rémunération serait restée pendant plusieurs années inférieure à celle du requérant, le dépassement alors intervenu — en conséquence non d'une modification du facteur de multiplication mais d'une augmentation du traitement de base — n'ayant eu au demeurant qu'un caractère provisoire. Selon Eurocontrol, la différence de rémunération critiquée ne s'explique pas par un dysfonctionnement du nouveau système de classification des fonctions. Elle s'inscrit légalement dans ce système qui veut que celui qui était au sommet de sa carrière avant la réforme

n'a momentanément pas les mêmes facilités de promotion que celui dont la carrière était moins avancée. Cette conséquence, connue d'emblée, sera progressivement corrigée par l'effet du «passeport» individuel du requérant. Celui-ci bénéficiera encore des échelons importants en vigueur dans l'ancienne structure salariale, alors que son collègue ne progressera désormais dans le grade FCO10 qu'avec des échelons de valeur réduite dans la nouvelle structure. Il se peut que la rémunération de l'un devienne momentanément supérieure ou inférieure à celle de l'autre, mais en fin de carrière dans leur grade commun FCO10 ils atteindront le même niveau de rémunération.

Cette situation n'a généré et ne générera aucun préjudice financier pour le requérant dont la rémunération reste constamment celle que prévoit le «passeport» dont il a bénéficié au moment de l'entrée en vigueur de la réforme et dont il bénéficiera jusqu'à la fin de sa carrière au sein de l'Organisation. Il devrait bénéficier en outre, à partir du 1^{er} juin 2020, de l'application du «bonus» prévu dans l'appendice II, paragraphe 3, du Statut administratif.

7. Aucun des arguments développés par le requérant n'est propre à battre en brèche soit la véracité de ces constats et des explications d'Eurocontrol, soit les conclusions juridiques qu'il y a lieu d'en tirer.

Le Tribunal constate que c'est la position de départ des deux intéressés au moment de l'entrée en vigueur de la réforme qui explique la différence momentanée de leur rémunération; cette différence ne résulte ni de la prétendue illégalité des modalités d'application du facteur de multiplication prévues à l'article 7 de la partie 2 de l'annexe XIII au Statut administratif ni de la manière dont ledit facteur a été appliqué au traitement de base du requérant au moment de l'entrée en vigueur de la réforme.

8. L'argumentation développée dans la requête revient d'ailleurs plutôt à contester la situation salariale du requérant au regard de sa position au sein de l'Organisation qu'à critiquer l'article 7 de la partie 2 de l'annexe XIII au Statut administratif et l'application qui en a été faite à son égard. Elle n'est nullement propre à démontrer que le

facteur réglementaire de multiplication qui a été retenu a eu un effet discriminatoire sur la rémunération du requérant.

9. Le Tribunal de céans a tenu compte de la neutralité salariale, qui sous-tend la vaste réforme des structures de grades approuvée par la Commission permanente d'Eurocontrol en 2006 et mise en œuvre en 2008, en considérant que cette réforme ne saurait conduire à procurer, pour quelque raison que ce soit, des avantages financiers à un fonctionnaire ou à une catégorie de fonctionnaires (voir le jugement 3189, notamment au considérant 10). Ce serait manifestement méconnaître l'économie de cette réforme — dont les effets directs immédiats ne peuvent être que formels — que d'accorder une prestation compensatoire à des agents dont la fonction est classée au sommet d'une carrière, au motif que leurs perspectives d'avancement à court terme sont plus restreintes que celles d'agents dont la fonction est classée à un échelon inférieur. De telles différences ne violent pas le principe d'égalité de traitement dès lors qu'Eurocontrol a mis en place, sous la forme de l'octroi d'un «passeport» et d'un «bonus», des correctifs, dont l'effet peut paraître, aux yeux des intéressés, trop différé dans le temps mais qu'il s'impose de juger satisfaisants à cet égard.

10. Il résulte de ce qui précède qu'aucun des griefs soulevés par le requérant n'est fondé. La requête doit donc être rejetée, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée à celle-ci par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 avril 2015, 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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ