

116^e session

Jugement n° 3273

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. T. K. le 5 juillet 2010 et régularisée le 8 août, la réponse de l'OEB le 22 novembre 2010, la réplique du requérant du 21 février 2011 et la duplique de l'OEB du 6 juin 2011;

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. Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en juin 1991 en qualité d'agent administratif, au grade B3. Par une note du 1^{er} août 2000, le requérant fut informé qu'à partir du 1^{er} octobre 2000 il serait détaché pour une période maximale de trois ans à la Direction Epoline. Son détachement était assujéti à une période de stage de six mois. À l'époque, il détenait le grade B4.

Suite à la décision CA/D 11/98 du 10 décembre 1998 du Conseil d'administration, l'Office mit en place, avec effet à compter du 1^{er} janvier 1999, un nouveau système de carrière dans lequel le nombre de groupes de grades couvrant la catégorie B fut ramené de trois à deux. Un nouveau groupe B5/B1 fut créé, regroupant les anciens groupes de grades B1-B4

et B3-B5, qui jusqu'alors se chevauchaient. Le groupe de grades B6/B4 fut par ailleurs élargi pour y inclure des fonctionnaires autres que les programmeurs. Les fonctionnaires appartenant au groupe B5/B1 avaient le titre d'«agent administratif», tandis que ceux du groupe B6/B4 avaient celui d'«agent de maîtrise/chef de section». La circulaire n° 253 du 21 décembre 1998 portait création de la Commission d'harmonisation chargée d'harmoniser et de formuler des recommandations à l'intention du Directeur principal du personnel au sujet des critères à appliquer pour évaluer le niveau de l'ensemble des tâches confiées aux fonctionnaires dont le grade appartenait à la catégorie B ou C. La Commission s'assura les services d'un cabinet extérieur de consultants en décembre 2003 pour qu'il l'aide à évaluer les postes et à les classer dans les groupes de grades nouvellement créés. L'évaluation des grades avait pour but de procéder à une analyse des emplois dans les catégories B et C afin de vérifier si leur classement correspondait aux tâches effectuées.

Pour commencer l'évaluation, le personnel devait remplir un questionnaire d'analyse des emplois. Le requérant l'a rempli en mars 2004 en indiquant qu'il était un gestionnaire de marques et qu'il s'acquittait en outre des fonctions de gestionnaire d'événements. En juin 2004, les consultants extérieurs, après avoir évalué tous les postes appartenant aux catégories B et C, adressèrent leur rapport à la Commission d'harmonisation en indiquant, entre autres, que le poste de gestionnaire de marques occupé par le requérant appartenait au groupe de grades B5/B1. Le rapport fut ensuite transmis pour décision au Directeur principal du personnel qui fit savoir au requérant le 3 novembre 2004 que son poste était correctement classé. Par note du 28 septembre 2005, le requérant fut informé que son détachement à la Direction Epoline était prolongé jusqu'à la fin décembre 2005.

Dans l'intervalle, un groupe d'évaluation des grades des emplois fut créé pour permettre aux agents de demander le réexamen du classement de leur poste s'ils le souhaitaient. Le 12 décembre 2005, le requérant demanda au groupe d'évaluation de revoir le classement de son poste, soutenant qu'il appartenait au groupe de grades B6/B4 et non au groupe B5/B1. À son avis, l'évaluation de son poste n'avait pas

été menée avec diligence et son poste ne s'était pas vu accorder la note correcte car certaines de ses fonctions avaient été ignorées. Par lettre du 17 juillet 2006, le requérant fut informé que le Vice-président chargé de l'administration avait approuvé la recommandation du groupe d'évaluation qui préconisait de confirmer le classement de son poste. Dans l'intervalle, le requérant fut informé que son affectation à la Direction Epoline était prolongée jusqu'à nouvel avis.

Dans une note du 15 décembre 2006, le Directeur principal du personnel informa tout le personnel des catégories B et C que la phase de réexamen de l'évaluation des grades était terminée et que les résultats de cette évaluation prendraient effet le 1^{er} janvier 2007. Les personnes qui estimaient que le niveau de leurs tâches ne correspondait pas au classement de leur poste étaient autorisées à saisir la Commission de recours interne. Le requérant le fit par une lettre du 6 février 2007, dans laquelle il reprochait à l'administration d'avoir refusé de lui donner des détails sur les résultats de l'évaluation et soutenait que la procédure d'évaluation n'avait pas été menée avec la précision que l'on pouvait escompter. Selon lui, «des documents d'une importance cruciale» ne lui avaient pas été communiqués, ce qu'il considérait comme «cynique mais également [...] insultant». Il demandait que son poste soit placé dans le groupe de grades B6/B4, qu'on lui communique les détails de l'évaluation de son poste telle que menée par le groupe d'évaluation et que lui soient accordés des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Il fut informé par lettre du 3 avril 2007 que la Commission de recours interne avait été saisie de son cas puisque la Présidente de l'Office avait estimé qu'il n'était pas possible d'accueillir ses demandes. Un échange de correspondance s'ensuivit jusqu'à la mi-2009. C'est ainsi que, par courriel du 5 avril 2009, le requérant modifia ses prétentions et demanda à la Commission que le poste de «gestionnaire de marques/d'événements» soit placé dans le groupe de grades B6/B4 et qu'il se voie attribuer le grade B6 à compter de 2000. Il demandait également qu'à compter de 2004, le poste de gestionnaire des marques soit placé dans le groupe de grades A4/A1 au motif qu'un poste similaire avait été mis au concours à Munich en octobre 2004 au grade A1 et que, jusqu'en 2004, il avait acquis une expérience significative et

bénéficié d'une formation justifiant l'octroi d'un grade supérieur. Il demandait également que le poste de gestionnaire des demandes, auquel il avait été muté dans l'intervalle, soit reclassé dans le groupe de grades A4/A1 à compter de novembre 2006.

Dans l'avis qu'elle rendit le 10 février 2010, la Commission de recours interne estima à l'unanimité que la demande du requérant au sujet du classement du poste de gestionnaire des demandes était irrecevable parce qu'il n'occupait pas ce poste lorsque le comité d'évaluation fit connaître ses conclusions en 2006. Sur le fond, la majorité des membres de la Commission constata que la note du 1^{er} août 2000, par laquelle le requérant avait été informé de son détachement à la Direction Epoline, ne donnait aucun détail sur le type de poste auquel il était affecté ni sur les fonctions dont il devrait s'acquitter. Toutefois, la procédure d'évaluation n'en fut pas viciée pour autant car la question en litige était l'évaluation du poste du requérant et non la procédure de détachement. La Commission a également conclu que la méthode utilisée pour évaluer le poste du requérant était conforme au Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets. Elle estimait également qu'aucun fait essentiel n'avait été ignoré, notant entre autres que le requérant avait lui-même rempli le questionnaire d'analyse des emplois, lequel avait été soumis aux consultants extérieurs pour qu'ils évaluent son poste, et qu'il y avait indiqué s'être acquitté en plus des fonctions de gestionnaire d'événements. La majorité des membres recommanda donc que le recours soit rejeté comme étant en partie irrecevable et dénué de fondement à tous les autres égards. Elle recommanda également que soient mis à la charge du requérant les dépens que celui-ci avait encourus lors de la procédure car, de l'avis de la Commission, il n'avait subi aucun tort.

Deux membres de la Commission, en désaccord avec l'avis de la majorité, exprimèrent des doutes quant à l'adéquation de la méthode d'évaluation mise au point par les consultants extérieurs et quant à la manière dont cette méthode avait été appliquée. Ils estimaient que des faits essentiels avaient été ignorés au moment de l'évaluation du poste du requérant. Ils notaient également qu'au grade B4 le requérant

s'acquittait de ses tâches de manière «semi-autonome» ce qui est une des exigences propres à un poste appartenant au groupe de grades B6/B4. De l'avis des deux membres, il n'y avait pas de raison valable justifiant une différence de classement entre le poste du requérant et l'autre poste de gestionnaire des marques de Munich qui appartenait au groupe de grades A4/A1. Ils considéraient en outre que le groupe d'évaluation avait mal appliqué la méthode mise au point par les consultants extérieurs en limitant le nombre maximum de points pouvant être attribués pour certains facteurs. Les deux membres recommandaient donc que la demande du requérant concernant le classement du poste de gestionnaire des marques soit accueillie et que ses dépens soient remboursés.

Par une lettre du 12 avril 2010, le directeur du Service juridique et de la gestion du changement informa le requérant que la Présidente de l'OEB avait décidé de rejeter, comme étant irrecevable, sa demande ayant trait au classement du poste de gestionnaire des demandes. La Présidente rejetait ses autres prétentions comme étant dénuées de fondement en soulignant le caractère discrétionnaire d'une décision relative au classement d'un poste. À son avis, la méthode utilisée pour évaluer le poste de gestionnaire des marques et l'évaluation proprement dite répondaient aux exigences des règles applicables. Elle ajoutait que la description du poste de gestionnaire des marques dont il est question dans l'avis de la minorité des membres de la Commission de recours interne n'était plus pertinente car elle remontait au 20 avril 2004. Elle n'était pas d'accord avec l'avis minoritaire selon lequel le groupe d'évaluation, en évaluant le poste du requérant, avait arbitrairement réduit le nombre maximum de points disponibles pour chaque facteur à prendre en compte. Selon elle, l'administration ne s'était pas écartée de la méthode appliquée par les consultants extérieurs. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que les procédures appropriées n'ont pas été suivies pour son affectation à la Direction Epoline. Il affirme avoir été affecté à un nouveau poste et non détaché puisqu'il a participé à un processus de sélection sous la forme d'un entretien et a dû effectuer une période de stage. À cet égard, il reproche à l'OEB un abus de procédure dans la mesure où aucun avis de vacance n'a été publié pour

le poste de gestionnaire des marques, en violation du paragraphe 2 de l'article 4 du Statut des fonctionnaires.

Il remet en question l'objectivité et l'indépendance à la fois des consultants extérieurs et du groupe d'évaluation. La lettre d'affectation d'août 2000 ne contenait aucun renseignement sur le titre de l'emploi, la description de l'emploi ou le classement du grade du poste auquel il était affecté, ce qui signifie que les consultants extérieurs et le groupe d'évaluation ont évalué un poste qui n'avait aucune existence officielle. Il ajoute que le travail qu'il accomplissait était nouveau et que le groupe d'évaluation ne disposait donc d'aucun élément sur lequel se fonder pour comparer ses fonctions avec celles remplies par un agent ayant un poste de la catégorie B. La seule comparaison possible était avec un poste de la catégorie A dont le titre et les fonctions afférentes étaient très semblables, mais l'examen des postes de la catégorie A ne relevait pas du mandat du groupe d'évaluation. Le requérant soutient que certaines de ses responsabilités n'ont pas été prises en compte au cours de l'évaluation de son poste.

Le requérant se plaint d'un manque de transparence en ce qui concerne les méthodes utilisées pour l'évaluation de son poste. Il souligne certaines incohérences en ce qui concerne le nombre maximum de points pouvant être attribué à un poste, qui, en fonction de la personne interrogée, était de 3 600 ou 4 000, voire même de 4 100 points. Il soutient que les consultants extérieurs ont instauré un critère supplémentaire qui n'était pas conforme au Statut des fonctionnaires.

Enfin, il se plaint d'un retard excessif dans le traitement de son recours interne, soulignant que la Commission de recours a mis trois ans pour rendre son avis sur le recours qu'il avait introduit par lettre du 6 février 2007.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en confirmant que son poste de gestionnaire des marques appartenait au groupe de grades B5/B1, d'ordonner que ce poste soit classé à B6 et placé dans le groupe des grades B6/B4 à compter de 2000, et qu'à compter de 2004 il soit reclassé au grade A2 dans le groupe de grades A4/A1. Il demande également la «communication intégrale de l'évaluation» de son poste. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un

montant équivalent à la différence «de traitements entre le grade auquel il a été “confirmé” et le grade qui devrait lui être attribué au vu du travail qu’il effectuait en réalité et ce [...] jusqu’au moment où son classement sera corrigé». Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d’un montant de 50 000 euros ainsi que les dépens. De plus, il demande que son poste de gestionnaire des demandes soit classé dans le groupe de grades A4/A1 à compter de novembre 2006.

C. Dans sa réponse, l’OEB soutient que la requête est irrecevable dans la mesure où le requérant demande le reclassement de son poste de gestionnaire des demandes. Elle souligne que la Commission de recours interne a estimé que sa demande était frappée de forclusion et qu’elle allait au-delà de l’objet initial du recours.

L’OEB souligne que le litige porte sur l’évaluation du poste de gestionnaire des marques et non pas sur la procédure de détachement ou la description d’emploi du requérant. Elle affirme néanmoins que le détachement du requérant était régulier et que l’intéressé ne pouvait pas escompter recevoir une description d’emploi, comme cela est requis dans le cadre de l’article 3 du Statut des fonctionnaires, car, lors d’un détachement, les fonctionnaires ne sont pas affectés à un des postes auxquels ils peuvent être «nommés» au sens de cet article.

L’OEB soutient qu’une décision concernant le classement d’un poste revêt un caractère discrétionnaire, tout en soulignant que le poste du requérant a été évalué avec grand soin à deux occasions et qu’il lui a été attribué à chaque fois moins de 3 000 points, ce qui était le seuil minimum requis pour appartenir au groupe de grades B6/B4. Elle affirme que les membres du groupe d’évaluation étaient des fonctionnaires expérimentés en matière d’évaluation des emplois et qu’ils avaient une vision d’ensemble de tous les postes existants au sein de l’Office, ce qui signifie qu’ils disposaient d’une vision globale de la situation leur permettant de formuler une recommandation. Ils ont pris en considération tous les renseignements fournis par le requérant dans le questionnaire sur son emploi ainsi que les renseignements supplémentaires qu’il avait directement fournis au groupe d’évaluation. L’OEB indique que le requérant a reçu des

informations détaillées de l'évaluation dans le cadre de la procédure de recours interne, et estime donc que sa demande de «communication intégrale de l'évaluation» doit être rejetée.

L'OEB soutient que le requérant a mal compris la méthode d'évaluation suivie, laquelle était en conformité avec le Statut des fonctionnaires. Elle rejette l'allégation selon laquelle la méthode suivie pour évaluer le poste du requérant manquait de transparence, faisant observer que ce dernier s'est vu régulièrement communiquer des informations sur la procédure d'évaluation, comme il ressort des copies jointes de la *Gazette*, des communiqués et d'autres lettres qui avaient été adressées au requérant sur ce sujet.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que l'OEB a violé le principe d'une notation juste et objective étant donné qu'il a été affecté à un poste pendant près de sept ans sans avoir de description d'emploi. Il souligne que le Vice-président en charge de la Direction générale 2 a annulé son rapport de notation pour la période 2006-2007 — période pendant laquelle il a d'abord été détaché au poste de gestionnaire des marques puis muté au poste de gestionnaire des demandes — après avoir relevé des irrégularités (en particulier l'absence de description et de classement d'emploi) qui rendaient la notation arbitraire et subjective. L'OEB ne peut donc maintenant soutenir que son détachement à la Direction Epoline était régulier. À son avis, il a droit à des dommages-intérêt pour tort moral en raison du stress causé par l'absence de description d'emploi.

Le requérant maintient que l'évaluation de son poste reposait sur une erreur de fait, soulignant qu'en 2010 l'OEB a publié un avis de vacance pour un poste de «gestionnaire d'événements» dans le groupe de grade A4/A1, dont les fonctions correspondaient à celles dont il s'acquittait en plus lorsqu'il était gestionnaire de marques.

En ce qui concerne ses conclusions, il indique ne pas maintenir sa demande de reclassement pour le poste de gestionnaire.

E. Dans sa duplique, l'OEB répète que l'affaire en cause concerne le classement du poste du requérant et non son travail. Elle maintient que

le poste du requérant existait bien et que ce dernier s'acquittait de ses tâches dans le cadre d'un détachement régulier. Il y avait donc lieu d'évaluer son poste.

CONSIDÈRE :

1. La décision attaquée est celle qui a été envoyée au nom de la Présidente de l'OEB et qui est datée du 12 avril 2010. Le requérant l'a reçue le 19 avril 2010. La requête a été déposée le 5 juillet 2010. La question de la recevabilité de la requête a été soulevée concernant les conclusions du requérant ayant trait à ses fonctions de gestionnaire des demandes. Le requérant ayant indiqué qu'il ne maintenait pas ces conclusions, celles-ci sont officiellement rejetées.

2. En bref, le requérant conteste le classement de son poste suite à l'exercice de reclassement qui a été effectué en application de la décision CA/D 11/98 du 10 décembre 1998 du Conseil d'administration. Cette décision visait à mettre en place un nouveau système de carrières pour les fonctionnaires des catégories B et C à compter du 1^{er} janvier 1999. Il s'agissait d'évaluer les postes puis de se livrer à un exercice d'harmonisation qui s'est terminé en juin/juillet 2004. Par lettre du 3 novembre 2004, le directeur principal du personnel a expliqué au requérant comment l'évaluation de son grade avait été menée et quels étaient les résultats de cette évaluation. Dans cette lettre, il confirmait que son poste était placé dans le groupe de grades B5/B1.

3. À la suite d'un examen de réévaluation mené par le groupe d'évaluation des grades des emplois, le requérant a été informé par lettre du 17 juillet 2006 que le groupe d'évaluation confirmait que son poste appartenait au groupe de grades B5/B1. Dans une note datée du 15 décembre 2006, le directeur principal du personnel a informé les membres du personnel détenant des grades dans les catégories B et C que le processus de réexamen était achevé. Après d'autres échanges entre l'administration et le requérant, celui-ci a introduit son recours interne contre les décisions et les évaluations du 3 novembre 2004 et du 15 décembre 2006. Ses conclusions ont été reformulées dans un

courriel daté du 5 avril 2009. Finalement, la Commission de recours interne a rendu son avis le 10 février 2010 et la majorité des membres y proposait de rejeter le recours comme étant dénué de fondement. Toutefois, la minorité recommandait que le recours du requérant soit accueilli en ce qui concernait son poste de gestionnaire des marques, qui devait être classé dans le groupe de grades B6/B4. Il ressort qu'aux termes de la décision attaquée du 12 avril 2010 la Présidente de l'OEB a accepté la recommandation majoritaire.

4. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et aussi d'ordonner que son poste de gestionnaire des marques soit classé dans le groupe de grades B6/B4 à compter de 2000. Il demande que tous les détails de l'évaluation effectuée par le groupe d'évaluation soient divulgués. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral ainsi que les dépens.

5. Lorsqu'il conteste le classement de son poste de gestionnaire des marques dans le groupe de grades B5/B1, le requérant insiste sur le fait que ce poste aurait dû être classé dans le groupe de grades B6/B4 à compter de 2000. Il soutient que l'on n'a pas suffisamment donné de détails sur l'évaluation du groupe d'évaluation. Il fait valoir que la procédure d'évaluation qui a été mise en place par les consultants extérieurs puis appliquée au niveau intérieur par le groupe d'évaluation était viciée dès le début; elle a ensuite été conduite de manière incorrecte et a abouti à des conclusions erronées. Il fait aussi valoir que l'évaluation a été subjective, *ad personam* et contraire au Statut des fonctionnaires.

6. Il convient à ce stade de dégager les principes de base applicables à la présente affaire. Il est de jurisprudence constante qu'un exercice d'évaluation ou de classement repose sur le jugement technique des personnes préparées à cette tâche par leur formation et leur expérience. Un tel exercice ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. Le Tribunal ne saurait, en particulier, substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une décision dans ce domaine ne peut être annulée que si elle émane d'une autorité incompétente, si elle est

entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, ou s'il n'a pas été tenu compte d'un fait essentiel, ou s'il a été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir, par exemple, le jugement 2581).

7. Dans la requête dont le Tribunal est saisi, le requérant fait valoir à l'appui de ses conclusions que la procédure d'évaluation a été fondamentalement viciée en ce qui concernait son poste pour les cinq principaux motifs suivants :

1. Les procédures applicables n'ont pas été suivies pour son détachement, ce qui a abouti à une évaluation viciée de son poste.
2. Certaines des conditions prévues dans la méthode d'évaluation qui a été suivie n'étaient pas conformes au Statut des fonctionnaires.
3. L'évaluation de son poste était viciée.
4. Le processus d'évaluation était vicié en raison d'un manque de transparence et de la non-divulgence d'informations.
5. Il y avait des incohérences notables dans les éléments fournis par l'Office et dans les conclusions qu'en a tirées la Commission de recours interne tant sur le fond que sur la forme.

8. Parmi ces motifs, le premier n'est pas pertinent quant à l'objet du litige dont le Tribunal est saisi.

9. Par le deuxième motif, le requérant cherche à contester le fondement juridique de la méthode d'évaluation. Selon lui, cette méthode était contraire au Statut des fonctionnaires, notamment parce que les évaluateurs avaient pour mandat d'«évaluer le classement des emplois dans les catégories B et C conformément à la méthode factorielle adoptée par l'OEB». Le requérant maintient que son poste a été pourvu en violation du Statut des fonctionnaires parce qu'il n'a pas été publié, que les règles applicables aux périodes de stage n'ont pas été suivies, qu'aucune description d'emploi n'a été préparée et que le grade attribué correspondait en fait au grade attribué à un autre poste qui était différent. Le requérant soutient en outre que les consultants ont

simplement validé les erreurs administratives de l'administration, ce qui les a empêchés d'effectuer une évaluation correcte. En fait, le requérant demande instamment au Tribunal de conclure de ce qui précède que toute recommandation concernant l'évaluation de son poste était illégale en raison des mesures ainsi prises, qui, selon lui, étaient contraires au Statut des fonctionnaires de l'OEB. Le Tribunal ne pense pas que ces affirmations puissent être retenues dans le cadre du deuxième motif. Ce moyen de la requête est donc dénué de fondement.

10. Dans le cinquième motif, le requérant soutient qu'il y a des incohérences majeures dans les éléments fournis par l'OEB et il considère, en outre, très douteuse la façon dont la Commission de recours interne a traité et interprété ces informations incohérentes, tant sur le fond que pour ce qui est de la procédure suivie. Le requérant se réfère au témoignage de son supérieur hiérarchique lors de l'entretien que celui-ci a eu avec le groupe d'évaluation. De l'avis du Tribunal, il appartenait à ce groupe de déterminer comment utiliser ce témoignage. Le groupe d'évaluation a en fait indiqué que, lors de l'entretien, le supérieur hiérarchique n'a pas contredit les renseignements que le requérant avait fournis dans son questionnaire. Le Tribunal considère que le requérant, sur qui pesait la charge de la preuve, n'a pas démontré que le témoignage de son supérieur hiérarchique avait eu une incidence sur le processus d'évaluation. Le Tribunal conclut donc que le témoignage a été sans conséquence sur la procédure d'évaluation. De ce fait, le cinquième motif est également dénué de fondement.

11. En ce qui concerne le quatrième motif, le Tribunal note que, lors des étapes initiales de l'exercice d'évaluation, l'administration a refusé de divulguer des renseignements personnels concernant le requérant et d'autres personnes pour des raisons de confidentialité. À un certain stade, elle a refusé de communiquer des renseignements sur les notes attribuées aux fonctionnaires, invoquant l'obligation de protéger les données et les informations personnelles. Le Tribunal estime que, malgré ces préoccupations, il y avait lieu de fournir par écrit des renseignements personnels sur l'évaluation, notamment pour expliquer pourquoi telle ou telle note avait été obtenue par une

personne dont le poste avait été évalué lorsque celle-ci en avait fait la demande. Le Tribunal relève que l'OEB a fait valoir qu'elle a par ailleurs régulièrement divulgué de nombreux renseignements relatifs au processus d'évaluation, et ce, de manière régulière. Le Tribunal est convaincu que, finalement, un volume raisonnable de renseignements a été fourni conformément au devoir de l'Organisation en matière de divulgation et de transparence. Le Tribunal ne considère pas qu'il y avait lieu de communiquer les comptes rendus des réunions du groupe d'évaluation. Le quatrième motif est donc également dénué de fondement.

12. Par le troisième motif, le requérant cherche à contester la méthode d'évaluation retenue pour évaluer son poste et invoque pour ce faire des raisons semblables à celles qu'il a avancées dans le cadre du recours interne.

13. La majorité des membres de la Commission paritaire de recours a conclu que le classement du poste de gestionnaire de marques dans le groupe de grades B5/B1 a été effectué au terme d'une évaluation objective menée conformément aux dispositions pertinentes du Statut des fonctionnaires. La majorité est arrivée à cette conclusion en relevant tout d'abord que cette évaluation reposait sur une grande quantité d'informations que le requérant avait fournies en partie dans son questionnaire et en partie lors d'une réunion avec son supérieur hiérarchique, lequel a confirmé ces informations. La majorité a accepté l'explication de l'administration selon laquelle les consultants extérieurs ont été choisis à l'issue d'un appel d'offres et qu'ils ont mené à bien leur mandat de manière tout à fait professionnelle. De plus, la majorité a accepté le fait que les membres du groupe d'évaluation étaient expérimentés et que leur travail avait été vérifié, ce qui garantissait une évaluation objective. La minorité des membres de la Commission a pour sa part recommandé que le poste du requérant soit placé dans le groupe de grades B6/B4 en raison des erreurs commises dans l'application de la méthode d'évaluation, sans lesquelles ce poste aurait été placé dans ce groupe.

14. Devant le Tribunal, le requérant maintient que l'absence de description pour le poste de gestionnaire de marques a abouti à une évaluation viciée de son poste. Il se plaint en outre que l'évaluation ait donné une vue simpliste de ses responsabilités en matière d'organisation et de gestion des ressources, ce qui a entraîné une sous-estimation de ses qualifications. Il évoque également son niveau d'autonomie, ses contacts avec l'extérieur et ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que sa grande compétence linguistique.

15. Le Tribunal note que la majorité des membres de la Commission a estimé, après un examen détaillé des points attribués à chacun des dix facteurs à évaluer retenus dans le cadre du processus d'évaluation, que la méthode suivie était correcte et devait bien s'appliquer pour l'évaluation du poste du requérant. Ces membres ont conclu que le poste de gestionnaire de marques ne nécessitait pas un degré de connaissance spécialisée tel que l'application de la méthode fondée sur les dix facteurs n'eut pas permis de dégager une appréciation générale valable pour évaluer tous les postes des catégories B et C.

16. Il y a cependant lieu de noter que la majorité des membres de la Commission a observé que la méthode ne permettait pas de traiter certaines situations dans le groupe de grades B5/B1 même si les fonctions afférentes à ces postes exigeaient que celui qui les occupe ait reçu une certaine formation post-secondaire ou ait une expérience/connaissance technique équivalente. La majorité des membres en a conclu que la méthode ne pouvait rendre suffisamment justice aux connaissances particulières propres à un poste qui correspondait plus étroitement au groupe de grades B6/B4. Malgré cette observation, la majorité des membres de la Commission a conclu que ni la méthode ni l'application de cette méthode au poste du requérant n'étaient fondamentalement viciées au point de justifier l'annulation de l'évaluation. D'après la majorité des membres, il en était ainsi parce que, premièrement, les détails fournis sur le nombre de points attribués ne faisaient ressortir aucune erreur manifeste dans l'appréciation des faits. Deuxièmement, parce que la Commission n'imposerait pas sa propre évaluation du fait du caractère discrétionnaire

de la procédure d'évaluation et du travail des consultants, de la Commission d'harmonisation et du groupe d'évaluation.

17. Il s'agit là d'un élément crucial de la requête parce que c'était le point de césure entre les recommandations de la majorité, que le Président a acceptées, et la recommandation de la minorité tendant à classer le poste de «gestionnaire des marques» dans le groupe de grades B6/B4, qu'il n'a pas acceptée.

18. La minorité a conclu, pour deux raisons, que la méthode avait été mal appliquée, ce qui avait amené à placer le poste du requérant dans le groupe de grades B5/B1 plutôt que dans le groupe de grades B6/B4. La première raison était que le groupe d'évaluation avait déséquilibré la valeur à donner à chacun des dix facteurs d'évaluation. Le résultat, d'après la minorité, était que, bien que chaque facteur d'évaluation comporte au plus 400 points et que le total maximal puisse être de 4 000 points, la manière dont la méthode a été appliquée a eu pour conséquence que, dans certains cas, un maximum de seulement 3 800 points pouvait être attribué. Dans ces cas, l'évaluation faite par les évaluateurs internes n'était donc pas conforme à la méthode factorielle adoptée par l'OEB. Cela signifiait, de l'avis de la minorité, que le groupe d'évaluation avait appliqué une méthode modifiée sans y être autorisé, ce qui, dans certains cas, constituait une irrégularité de procédure. La minorité a noté que le poste du requérant s'était vu attribuer une note globale de 2 900 points, mais elle a été d'avis que, sans la distorsion survenue dans l'application de la méthode, la note aurait été d'au moins 3 000, ce qui aurait placé le poste dans le groupe de grades B6/B4.

19. En deuxième lieu, la minorité a conclu que la décision du groupe d'évaluation de confirmer le poste comme figurant dans le groupe de grades B5/B1 était entachée d'irrégularités et devrait être annulée. Elle a noté que le groupe d'évaluation a omis de tenir compte de faits essentiels et a tiré des conclusions erronées de faits pertinents dans son évaluation du poste, et ce, à plusieurs occasions. Tel a été le cas, selon la minorité, pour l'évaluation de la fonction de gestion

budgétaire qui était attachée au poste. À cet égard, elle a relevé que, sous le point «Dimensions clés» dans le profil dressé à la suite de l'évaluation faite par les consultants extérieurs, le poste de gestionnaire des marques est décrit comme impliquant la gestion d'un budget important. Il ressort des détails fournis que ce poste exige la gestion d'un budget officiellement alloué, et également la justification, le suivi et le contrôle des dépenses/ressources supposant une connaissance parfaite de l'incidence financière qu'aura toute mesure prise. La minorité a donc considéré qu'il s'agissait là d'un élément déterminant du poste mais a estimé que le niveau de responsabilité budgétaire n'était pas bien reflété dans le facteur d'évaluation 7 (gestion des ressources) puisque 200 points seulement lui étaient attribués, ce qui le plaçait au niveau 2. À leur avis, cet élément d'évaluation du poste du requérant aurait dû être placé au niveau 3 et 300 points auraient dû être accordés. Le poste aurait alors obtenu au total 3 000 points, ce qui l'aurait placé dans le groupe de grades B6/B4.

20. La minorité a également conclu que le groupe d'évaluation n'a pas tenu compte de faits essentiels et a tiré des conclusions erronées des faits pertinents parce que le titulaire du poste devait suivre un nombre important de formations, qu'il était tenu d'avoir des contacts très fréquents avec des sociétés et des autorités extérieures et qu'il devait s'acquitter de fonctions administratives dans un domaine de travail hautement spécialisé. La minorité a noté que le Tribunal, dans une affaire antérieure, avait souligné qu'une personne dont le poste était placé dans le groupe de grades B6/B4 était tenue d'avoir des contacts fréquents avec des autorités extérieures, ce qui n'est pas le cas d'une personne occupant un poste dans le groupe de grades B5/B1 n'est pas tenue d'avoir. La minorité a également noté que le poste de gestionnaire de marques relevait d'un domaine très spécialisé dans lequel le titulaire travaille en semi-autonomie, ce qui, selon le Tribunal, est la marque d'un poste appartenant au groupe de grades B6/B4. En revanche, une personne occupant un poste du groupe B5/B1 s'acquitte de tâches administratives dans un domaine de travail plus étendu.

21. Le Tribunal estime que les différentes conclusions de la majorité et de la minorité reposent sur des aspects techniques de l'évaluation qui relevaient de l'expérience, des connaissances et de la compétence technique des personnes qui ont procédé à l'évaluation. Le Tribunal ne décèle pas d'illégalité qui justifie son intervention dans aucun des arguments soulevés dans le troisième motif ni dans l'autre affirmation du requérant selon laquelle l'évaluation n'a pas pris en compte les fonctions de «gestionnaire des événements» dont il s'est acquitté depuis 2002 à 50 pour cent alors que le poste de «gestionnaire des événements» se trouvait dans le groupe de grades B6/B4 depuis 2005. Cela aurait constitué une évaluation typiquement *ad personam* qui ne serait pas axée sur le poste puisque le classement du poste de gestionnaire des marques aurait dépendu des fonctions dont le requérant s'acquittait dans un autre poste. Le Tribunal estime que la méthode suivie pour évaluer le poste du requérant n'était pas entachée d'irrégularités qui rendent l'évaluation arbitraire et *ad personam*. Le Tribunal considère que l'OEB a pris des mesures raisonnables pour procéder à un classement équitable. Il ressort des faits que les experts se sont essentiellement occupés de l'évaluation du poste du requérant.

22. Le troisième motif invoqué au soutien de la requête est donc également dénué de fondement.

23. Pour toutes les raisons qui précèdent, le Président de l'OEB n'a pas commis d'erreur en suivant la recommandation de la majorité des membres de la Commission de recours interne. La requête est donc rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée dans son intégralité.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, 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.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
HUGH A. RAWLINS
CATHERINE COMTET