

**B. (n° 3)**

**c.**

**Eurocontrol**

**120<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3492**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M<sup>me</sup> A. D. B. le 3 septembre 2012, la réponse d'Eurocontrol du 14 décembre 2012, la réplique de la requérante du 26 mars 2013 et la duplique d'Eurocontrol du 28 juin 2013;

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 suivants :

La requérante 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 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

Recrutée avant l'entrée en vigueur de la réforme administrative, la requérante occupait au moment des faits un poste de gestionnaire des systèmes techniques au sein de l'ensemble E1 au grade FCO8, échelon 1. Sa rémunération était affectée du facteur de multiplication 0,8686543. Dans le courant du mois d'août 2011, la requérante prit connaissance de la feuille de paie d'un de ses collègues, M. R., qui occupait le même poste qu'elle mais était classé à un grade inférieur. Elle constata que la rémunération de M. R. était supérieure à la sienne.

Le 13 octobre 2011, la requérante introduisit une réclamation. Elle demanda que sa feuille de paie du mois d'août 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 d'août 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 3 avril 2012, sans que la requérante ait été entendue. Deux des membres de la Commission recommandèrent de faire droit à la réclamation — faute de critères objectifs justifiant une différence de traitement entre la requérante et M. R. —, 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 5 juin 2012, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée 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 3 septembre 2012, la requérante saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, ainsi que toutes ses feuilles de paie à compter du mois d'août 2011, et, enfin, de lui octroyer 5 000 euros à titre de dépens.

Pour sa part, Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter toutes les conclusions de la requérante 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 B3, que la requérante avait atteint dans l'ancienne structure, fut converti, le 1<sup>er</sup> juillet 2008, au grade provisoire B\*7, puis au grade provisoire B\*8 à la suite d'une promotion automatique intervenue le 1<sup>er</sup> juin 2010. Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, ce grade fut définitivement renommé FCO8 dans la fourchette de grades FCO5-FCO10. La requérante occupe le premier échelon de ce nouveau grade.

5. La requérante 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. Elle n'a d'ailleurs nullement attaqué en temps utile le classement de sa fonction dans la nouvelle structure des grades.

Elle 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 dès lors qu'un collègue, qui relève comme elle de l'ensemble E1 et qui se trouverait dans la même situation professionnelle qu'elle, perçoit une rémunération supérieure à la sienne. Elle 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 de ce facteur, est illégal dans la mesure où il a conduit à une telle discrimination à son encontre. La requérante 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. La défenderesse expose et démontre, documents à l'appui, qu'au moment de l'entrée en vigueur de la réforme la rémunération de la requérante était inférieure à celle de son collègue en dépit du grade inférieur de celui-ci. Cette différence résulterait, selon Eurocontrol, de l'ancienneté de chacun dans le grade et de leurs parcours de carrière respectifs. La réforme n'aurait apporté aucun changement au rapport antérieur entre la situation salariale de la requérante et celle de son collègue. Quant aux attentes qui sont désormais les leurs, elles seraient conformes au système de promotion institué par la réforme.

7. La requérante tente d'établir que ces constats n'enlèvent rien à la discrimination dont elle se plaint. Elle aurait en effet bénéficié d'un «bonus concours» du même type que celui qui a influé sur la rémunération de son collègue; si elle est entrée plus tard au service de l'Organisation, elle serait bien plus ancienne dans le grade; son parcours administratif serait pour le moins équivalent à celui de son collègue. Quant à l'effet d'accélération de sa promotion allégué par la défenderesse, il devrait être relativisé par le temps qui la sépare du jour où elle sera mise au bénéfice du facteur de multiplication 1, à savoir le 1<sup>er</sup> juin 2020, alors que son collègue en bénéficie depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

8. Le Tribunal constate que ces arguments de la requérante tiennent plutôt à une contestation de sa situation salariale au regard de sa position au sein de l'Organisation qu'à une critique de l'article 7 de la partie 2 de l'annexe XIII au Statut administratif et de l'application qui en a été faite à son égard. Ils ne sont nullement propres à démontrer que le facteur réglementaire de multiplication qui a été retenu a eu un effet discriminatoire sur sa rémunération.

9. Si ses fonctions et celles de son collègue au sein de l'Organisation peuvent paraître à la requérante équivalentes au point de justifier la même rémunération, la lecture du dossier révèle que

la différence de rémunération entre les deux intéressés existait avant l'entrée en vigueur de la réforme et qu'elle résulte vraisemblablement de leurs conditions d'engagement respectives, dont il n'incombe pas au Tribunal de céans d'apprécier le bien-fondé dans le cadre du présent litige.

La réforme, qui ne devait avoir dans l'immédiat que des conséquences formelles pour les salariés dont la classification de la fonction était modifiée, ne saurait en tout cas avoir pour conséquence ni d'élever automatiquement, en dehors de toute promotion ou progression de carrière, une situation financière dont la requérante ne s'est d'ailleurs pas plainte avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008, ni de porter atteinte aux droits et avantages que son collègue avait acquis avant cette date.

10. Il résulte de ce qui précède qu'aucun des griefs soulevés par la requérante n'est fondé. La requête doit donc être rejetée.

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