

G. (n° 8)

c.

OEB

138^e session

Jugement n° 4897

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la huitième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} M.-F. G. le 17 janvier 2020, le mémoire en réponse de l'OEB du 22 mai 2020, la réplique de la requérante du 4 septembre 2020, la duplique de l'OEB du 17 décembre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 5 mars 2021 et les observations finales de l'OEB à leur sujet du 10 mars 2021;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste son rapport d'évaluation pour l'année 2018.

À compter du 1^{er} janvier 2015, le cadre réglementaire de l'OEB concernant l'établissement et le réexamen des rapports de notation fut modifié. Avant cette date, ce cadre était contenu dans la circulaire n° 246, intitulée «Directives générales relatives à la notation», et, à compter de cette date, il fut réglementé par la circulaire n° 366, intitulée «Directives générales relatives à la gestion des performances». Le remplacement de l'ancienne circulaire par la nouvelle eut lieu parallèlement à l'introduction d'un nouveau système de carrière au sein de l'OEB par la décision du Conseil d'administration CA/D 10/14 du 11 décembre 2014, qui entra en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Par le communiqué 8/2017 du 22 décembre 2017, le Président de l'Office informa les membres du personnel de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 de nouvelles «Directives relatives au développement de la performance», édictées le 20 décembre 2017, remplaçant la circulaire n° 366. Le Président spécifiait que les nouvelles Directives s'appliqueraient également à la fixation d'objectifs d'évaluation de la performance pour l'année 2018.

Un document intitulé «Orientations concernant l'évaluation de la performance 2018»* fut ensuite diffusé par un communiqué du Vice-président chargé de la Direction générale 1 du 19 février 2019.

La requérante est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, en 2006 en qualité d'examinatrice de brevets.

Dans le cadre de l'exercice 2018 d'évaluation de la performance, les objectifs de production de l'intéressée furent fixés à 38 recherches et 37 actions finales sur une période de 180 jours, ce qui se situait, selon l'évaluateur de la requérante, «en dessous du niveau de performance attendu». Par un courriel du 13 avril 2018, l'intéressée émit des «réserves» quant aux objectifs de production qui lui étaient ainsi assignés.

Lors de l'évaluation intermédiaire de la requérante qui eut lieu le 16 juillet 2018, son évaluateur observa que sa productivité était conforme aux objectifs qui lui avaient été assignés, quoique se situant en dessous du niveau attendu au regard de son ancienneté et de son grade.

Dans le rapport d'évaluation final de la requérante, établi en mars 2019, l'évaluateur souligna la qualité de son travail mais constata une baisse alarmante de sa productivité lors des cinq derniers mois de l'année 2018. Il indiquait que la requérante n'avait produit que 22 recherches et 26 actions finales en 140 jours et en concluait qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs de production. Il soulignait également que les compétences de l'intéressée en matière de communication devraient être améliorées. L'évaluateur précisait que cette évaluation

* Traduction du greffe.

tenait compte du fait que la requérante avait changé de domaine de spécialité huit ans auparavant. Il concluait ses appréciations par l'indication selon laquelle les performances de l'intéressée se situaient en dessous du niveau attendu d'un examinateur de son grade dans son domaine technique. Cette évaluation fut confirmée par le supérieur habilité à contresigner, qui écrivit dans le rapport d'évaluation de la requérante que cette dernière avait fait preuve d'une faible productivité, laquelle était inférieure à celle attendue de son grade, et qu'une amélioration significative était attendue pour 2019.

Par un courriel du 11 avril 2019, la requérante exprima son désaccord avec son rapport d'évaluation et sollicita la mise en œuvre d'une procédure de conciliation. Le rapport de la procédure de conciliation, qui apportait deux amendements au rapport d'évaluation mais rejetait l'essentiel de l'argumentation de l'intéressée, fut communiqué à cette dernière le 13 mai 2019. N'étant pas satisfaite de l'issue de cette procédure, la requérante introduisit une objection à l'encontre de son rapport d'évaluation le 15 mai 2019.

Dans son avis, rendu le 18 septembre 2019, la Commission d'évaluation conclut que le rapport d'évaluation de l'intéressée n'était ni discriminatoire ni arbitraire, et recommanda de rejeter l'objection de la requérante. Par une lettre du 14 octobre 2019, la Vice-présidente chargée de la Direction générale 4 informa l'intéressée de sa décision de suivre cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner que l'avis de la Commission d'évaluation soit retiré de son dossier personnel et qu'un nouveau rapport d'évaluation «neutre» soit établi pour l'année 2018. Elle réclame l'allocation d'une indemnité d'un montant de 3 500 euros en réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, dont 1 500 euros «pour compenser l'étude déficiente» de ses demandes par la Commission d'évaluation, 1 000 euros «pour ne pas avoir suivi toutes les règles applicables au moment des faits» et 1 000 euros «pour les délais et les inconvénients». Elle précise que, «[s]i le processus menant à la production de ce rapport était trouvé illégal dans une autre cause», elle demande «qu'un nouveau rapport soit produit suivant ces

règles». Enfin, elle sollicite «[t]out autre dédommagement considéré juste par le Tribunal».

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée dans son intégralité. Elle soutient, en outre, qu'une des conclusions de celle-ci est irrecevable pour défaut d'intelligibilité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 14 octobre 2019 par laquelle la Vice-présidente de l'Office européen des brevets chargée de la Direction générale 4 a rejeté, conformément à l'avis de la Commission d'évaluation, l'objection qu'elle avait formulée à l'encontre de son rapport d'évaluation pour l'année 2018.

Il convient de souligner que le rapport ainsi contesté s'inscrit dans le cadre du premier exercice d'évaluation conduit dans le cadre des nouvelles «Directives relatives au développement de la performance» du 20 décembre 2017, qui ont abrogé et remplacé, à compter du 1^{er} janvier 2018, l'ancienne circulaire n° 366. Selon les explications fournies par l'OEB, ces directives, adoptées trois ans après l'entrée en vigueur du nouveau système de carrière introduit par la décision du Conseil d'administration CA/D 10/14 du 11 décembre 2014, ont notamment pour objet, à travers l'instauration d'un «nouveau paradigme» en matière d'évaluation, dit du «développement de la performance», de favoriser l'implication des agents de l'Office dans la réalisation des objectifs stratégiques de celui-ci et de renforcer l'approche de gestion des carrières sur la base du mérite promue par la décision CA/D 10/14.

2. À l'appui de ses conclusions, la requérante soutient d'abord que la décision attaquée serait entachée d'illégalité en raison de vices ayant affecté, selon elle, la procédure d'objection au terme de laquelle celle-ci a été adoptée.

3. À cet égard, l'intéressée critique, en premier lieu, le fait que la Commission d'évaluation instituée, à compter du 1^{er} janvier 2015, par l'article 110bis du Statut des fonctionnaires de l'Office ne comporte

pas, à la différence de la Commission de recours interne – qui était jusqu’alors compétente en matière de contestation des rapports d’évaluation –, de représentant du personnel. Mais le Tribunal a déjà eu l’occasion de juger que cette caractéristique ne rendait pas inadéquate la composition du nouvel organe ainsi créé (voir les jugements 4795, au considérant 7, 4637, au considérant 11, et 4257, au considérant 13). Ce moyen sera donc écarté.

4. La requérante se plaint, en deuxième lieu, de n’avoir disposé que d’un très court délai, soit deux jours, pour former son objection devant la Commission d’évaluation.

Cette affirmation est matériellement exacte. Les directives du 20 décembre 2017 précitées disposent en effet, en leur section III.7, que l’objection formée par un fonctionnaire à l’encontre de son rapport d’évaluation, en cas d’échec de la procédure de conciliation, doit être introduite «dans un délai de deux semaines à compter de la réception du rapport de conciliation ou avant le 15 mai, la date la plus proche étant retenue». Or, en l’espèce, il ressort des pièces du dossier que le rapport de conciliation a été notifié à la requérante le 13 mai 2019. Le terme du délai applicable était dès lors, en vertu de ces dispositions, le 15 mai, ce qui ne laissait effectivement à l’intéressée qu’un délai de deux jours pour former cette objection.

Le Tribunal constate que – même s’il correspondait en fait, comme l’a observé la Commission d’évaluation, à un laps de temps de trois jours, car la notification en cause était intervenue le 13 mai au matin – un tel délai est incontestablement très bref.

Mais, d’une part, cette brièveté, liée à la fixation par ces directives de l’échéance ultime du 15 mai, qui s’explique manifestement par le souci d’éviter que les procédures de recours ne perturbent substantiellement le déroulement du cycle d’évaluation annuel, trouve en partie son origine, en l’occurrence, dans le comportement de la requérante elle-même. Les pièces soumises au Tribunal font en effet apparaître que cette dernière, qui avait été invitée à un entretien de conciliation prévu le 12 avril 2019, avait alors demandé le report de celui-ci, qui n’a finalement pu se tenir que le 30 avril suivant. S’il eût certes été souhaitable, compte tenu de

la proximité de la date du 15 mai, que l'OEB s'attache à communiquer plus rapidement à l'intéressée le rapport de conciliation consécutif à cet entretien, il est clair que, en l'absence du report ainsi sollicité, cette communication serait intervenue plus tôt.

D'autre part et surtout, il ne ressort pas du dossier que la brièveté de ce délai ait, dans les faits, entravé de façon sensible l'exercice par la requérante de son droit de former une objection. Étant en possession de son rapport d'évaluation et ayant participé, avec l'assistance d'un représentant du personnel, à l'entretien précité, l'intéressée était en effet ainsi à même de préparer l'argumentation de cette objection dès avant la notification du rapport de conciliation, dont elle pouvait, pour l'essentiel, anticiper la teneur. En outre, le Tribunal remarque que la requérante aurait pu, si elle estimait ne pas disposer d'un délai suffisant pour présenter cette argumentation à sa guise, solliciter de la Commission d'évaluation l'autorisation de n'introduire son objection que sous forme sommaire et de compléter celle-ci ultérieurement, ce que – sans préjuger de la réponse qui eût été apportée à une telle demande – elle ne justifie pas avoir fait. Au demeurant, il y a lieu d'observer que, dans sa requête soumise au Tribunal, l'intéressée ne fournit pas d'autre élément substantiel, à l'appui de sa contestation du rapport d'évaluation litigieux, que ceux qu'elle avait invoqués dans le cadre de son objection, ce qui confirme qu'elle n'avait pas été privée de la possibilité de faire valoir un tel élément lors de l'introduction de cette dernière.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que, pour regrettable qu'elle soit, la brièveté du délai imparti à la requérante pour saisir la Commission d'évaluation n'a pas été, en l'espèce, de nature à porter atteinte aux droits de l'intéressée à bénéficier d'un recours effectif et d'une procédure régulière (voir, s'agissant des exigences de la jurisprudence à cet égard, le jugement 4795, au considérant 7).

5. En troisième et dernier lieu, la requérante fait état d'erreurs qui affecteraient le résumé de son argumentation figurant dans l'avis émis par la Commission d'évaluation. Mais il ressort du dossier que si, sur certains points, ce résumé ne semble effectivement pas refléter de façon parfaitement fidèle les éléments que l'intéressée avait entendu

invoquer dans le cadre de son objection, les approximations ainsi mises en évidence n'ont eu, en tout état de cause, aucune incidence concrète sur le sort réservé à cette dernière et ne sont, par suite, nullement de nature à entacher la régularité de cet avis.

6. Au-delà de ces critiques visant la procédure d'objection, la requérante conteste, à divers titres, son rapport d'évaluation lui-même, qui présenterait, selon elle, un caractère «arbitraire».

Ainsi que le Tribunal l'a maintes fois affirmé dans sa jurisprudence, l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal ne censurera-t-il un rapport d'évaluation que si celui-ci émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4795, au considérant 9, 4564, au considérant 3, 4267, au considérant 4, 3692, au considérant 8, 3228, au considérant 3, ou 3062, au considérant 3).

7. Au soutien de sa contestation du rapport d'évaluation litigieux, la requérante fait d'abord valoir que la fixation des objectifs – et plus particulièrement des objectifs de production – qui lui ont été assignés pour 2018 serait entachée de multiples illégalités.

8. En premier lieu, la requérante voit une irrégularité dans le fait que ces objectifs lui aient été imposés par son évaluateur alors qu'elle avait exprimé des réserves à leur sujet, dans un courriel du 13 avril 2018, à la suite de l'entretien consacré à leur détermination. Elle soutient en effet que le nouveau dispositif d'évaluation applicable à

partir de l'année 2018 exigerait que les objectifs fixés recueillent l'accord du fonctionnaire concerné.

Le Tribunal ne partage cependant pas cette thèse.

Il est vrai que les directives du 20 décembre 2017 définissent le développement de la performance comme «le processus par lequel managers et agents s'accordent, dans un esprit de collaboration, sur la contribution individuelle que l'agent doit apporter pour permettre à l'OEB de remplir sa mission». Mais on ne saurait analyser cette indication, qui vise seulement à exposer l'esprit général du dispositif d'évaluation institué par ces directives, comme ayant entendu édicter une norme selon laquelle tout objectif individuel assigné à un fonctionnaire par son évaluateur devrait impérativement être arrêté d'un commun accord.

Dans leur section III.1, relative à la «[f]ixation des objectifs», les directives en cause prévoient que «[l]a traduction des objectifs du domaine concerné en objectifs individuels [...] fait l'objet d'un entretien entre l'évaluateur [...] et l'agent». Même si les objectifs arrêtés à l'issue de cet entretien sont qualifiés dans la suite du texte – de façon quelque peu maladroite – d'«objectifs convenus», le Tribunal estime que ces dispositions doivent s'interpréter comme exigeant seulement que l'évaluateur consulte le fonctionnaire concerné sur la fixation des objectifs qu'il entend lui assigner, et non que ces derniers recueillent nécessairement l'assentiment du fonctionnaire. La version anglaise des directives, où il est indiqué, dans le passage correspondant, que la fixation de ces objectifs est «discutée» (*discussed*) lors de l'entretien en question, confirme cette interprétation, qui, au demeurant, s'impose en bon sens car il ne serait guère concevable que les agents se voient reconnaître un droit à s'opposer à la détermination des obligations professionnelles que l'Office estime légitime de leur imposer.

Ainsi, en l'espèce, le fait que la requérante ait marqué son désaccord sur les objectifs de production envisagés par son évaluateur ne faisait pas obstacle à ce que celui-ci décide néanmoins de les retenir, dès lors que l'intéressée avait bien été consultée à leur sujet.

9. En deuxième lieu, la requérante soutient que les objectifs de production qui lui ont été assignés – soit 38 recherches et 37 actions finales sur une période de 180 jours – auraient été fixés en fonction des «résultats financiers devant être atteints» par l'Office, et non de ses capacités individuelles. Il en résulterait, selon elle, que ces objectifs seraient si élevés qu'ils présenteraient un caractère déraisonnable.

Mais, d'une part, la section III.1 précitée des directives du 20 décembre 2017 prévoit, en ce qui concerne le mode de détermination des objectifs, que «les objectifs stratégiques de l'OEB sont déclinés en cascade d'un niveau hiérarchique de l'Office à l'autre jusqu'à l'agent individuel». L'orientation ainsi définie par ce texte relève – que les objectifs stratégiques en question intègrent ou non des considérations financières – de la politique de gestion de l'Organisation, dont il n'appartient évidemment pas au Tribunal de connaître. En outre, il ressort du dossier que les objectifs de la requérante ont bien été fixés de façon individualisée, puisqu'ils différaient de ceux assignés à d'autres membres de l'équipe dont elle faisait partie, et que, comme le soulignait le rapport d'évaluation, ils étaient moins élevés que ceux correspondant au niveau de performance normalement attendu d'un examinateur ayant son profil.

D'autre part, on ne saurait considérer, au vu des éléments d'appréciation soumis au Tribunal, que les objectifs en cause aient été manifestement inappropriés, alors surtout que, comme il vient d'être dit, ils étaient inférieurs à ceux ordinairement retenus pour les fonctionnaires du même profil. Le Tribunal relève du reste que la requérante ne conteste pas utilement l'observation de la défenderesse selon laquelle l'objectif de productivité résultant des chiffres susmentionnés, soit 2,4 jours par «produit», était proche de celui qui lui avait été assigné pour l'année 2017 et ne révélait donc pas de renforcement caractérisé des exigences de l'Office à son égard.

Enfin, la circonstance, mise en avant par l'intéressée, qu'un autre examinateur de son équipe se serait vu fixer des objectifs de production plus faibles que les siens n'est pas de nature, à la supposer établie, à démontrer par elle-même que ces derniers auraient été anormalement élevés.

10. La requérante soutient certes à ce sujet, en troisième lieu, qu'elle ne serait pas à même de vérifier que ses objectifs de production étaient bien en adéquation avec ceux assignés aux autres examinateurs de son équipe. Mettant ainsi implicitement en doute la sincérité de son évaluateur, elle se plaint même d'une prétendue «politique de camouflage des données» qui prévaudrait en la matière.

Mais, en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, la mauvaise foi ne se présume pas et ne peut, en conséquence, être retenue que si la preuve en est rapportée au dossier (voir, par exemple, les jugements 4675, au considérant 6, 4333, au considérant 15, 4161, au considérant 9, 3902, au considérant 11, ou 2800, au considérant 21). Or, en l'espèce, force est de constater que la requérante ne fournit aucun commencement de preuve de nature à étayer la mise en cause de la sincérité de son supérieur.

En outre, l'OEB fait valoir, sans être utilement contredite par l'intéressée, que l'évaluateur avait diffusé auprès des membres de l'équipe, au cours de l'année 2018, des données statistiques relatives à la productivité moyenne observée dans des départements comparables, qui ont été mises en ligne sur l'intranet de l'Office. Comme le souligne la défenderesse, cette diffusion permettait ainsi à la requérante d'appréhender les modalités de déclinaison au niveau individuel des objectifs stratégiques de l'Organisation et de situer son niveau de performance par rapport à ses pairs.

L'argumentation de la requérante soulevée à cet égard est donc infondée.

11. Si la requérante se plaint, en quatrième lieu, qu'il n'ait pas été tenu compte, dans la fixation de ses objectifs de production, du temps qu'elle était amenée à consacrer à des entretiens avec le Département des ressources humaines concernant sa situation individuelle, le Tribunal estime que – sauf circonstances exceptionnelles, dont il n'est pas justifié en l'espèce – il n'y a effectivement pas lieu de prendre en considération un tel facteur pour la détermination des objectifs annuels d'un fonctionnaire.

12. En cinquième et dernier lieu, la requérante estime que les objectifs qui lui avaient été assignés auraient dû faire l'objet d'une réactualisation en cours d'année. Mais la section III.1 précitée des directives prévoit, à ce sujet, que les objectifs fixés «peuvent [...] être actualisés/revus dans le courant de l'année selon les besoins du service». Il s'agit donc là d'une simple faculté, dont l'évaluateur est libre de ne pas faire usage en fonction de son appréciation de ces besoins. Le Tribunal observe qu'il ne ressort d'ailleurs pas du dossier que la requérante ait formellement sollicité une telle réactualisation de ses objectifs pendant la période d'évaluation.

13. S'agissant de l'évaluation réalisée en fin d'année au travers du rapport litigieux, celle-ci est également contestée par la requérante à plusieurs titres.

14. En premier lieu, la requérante soutient que cette évaluation serait entachée d'irrégularité en ce qu'elle reposait sur des «Orientations concernant l'évaluation de la performance 2018»*, émanant du Vice-président chargé de la Direction générale 1, qui, ayant été édictées par un communiqué du 19 février 2019, étaient ainsi postérieures à la période d'évaluation à laquelle elles se rapportaient. L'intéressée fait valoir, en substance, que ces orientations ont notamment prévu que soit portée une appréciation, au regard d'une échelle à quatre degrés, du niveau de performance du fonctionnaire par rapport à celui normalement attendu d'agents de son grade exerçant les mêmes fonctions. Elle en déduit que l'évaluation critiquée, dans le cadre de laquelle il a été considéré, s'agissant de cette appréciation, que sa performance se situait «au-dessous du niveau attendu d'une examinatrice de son grade dans son domaine technique»*, s'est dès lors faite sur la base de «critères inconnus» des fonctionnaires lors de la période d'évaluation.

Le moyen ainsi soulevé est incontestablement délicat.

* Traduction du greffe.

Il est en effet exact que, selon la jurisprudence du Tribunal, le cadre réglementaire d'une procédure d'évaluation ne peut être modifié, du moins dans ses éléments substantiels, par une disposition adoptée après le début de la période d'évaluation concernée (voir notamment le jugement 4257, au considérant 10, explicitant la teneur du jugement 3185, au considérant 7). Cette solution, qui vaut bien entendu au premier chef pour la définition des critères au regard desquels est opérée l'évaluation, se justifie par la nécessité de respecter tant le principe de non-rétroactivité des actes administratifs que les exigences de bonne foi, de transparence et d'équité qui s'imposent en matière d'évaluation des fonctionnaires. Il apparaît donc quelque peu singulier que des règles applicables à l'évaluation au titre de l'année 2018 aient pu être fixées, en l'occurrence, par des orientations adoptées le 19 février 2019, soit postérieurement au début de la période d'évaluation et même après l'achèvement de celle-ci.

En outre, il ressort du dossier que la comparaison, visée dans ces orientations, entre le niveau de performance du fonctionnaire concerné et celui normalement attendu au regard de ses fonctions et de son grade est conçue comme un critère d'évaluation autonome, qui, s'il se confond certes *de facto* avec celui du respect des objectifs fixés dans l'hypothèse habituelle où ces derniers correspondent au niveau ainsi attendu, s'en distingue et s'y surajoute dans celle où – comme en l'espèce – ces objectifs ont été fixés à un niveau inférieur en raison de la situation particulière du fonctionnaire. L'utilisation de ce critère constitue donc un élément substantiel de la procédure d'évaluation en question.

15. Mais une analyse détaillée du contenu respectif des directives du 20 décembre 2017 et des orientations du 19 février 2019 conduit néanmoins le Tribunal à écarter le moyen en cause pour les raisons exposées ci-dessous.

Le quatrième paragraphe de la section II.2 des directives précitées, relatif au contenu du rapport d'évaluation, dispose ce qui suit:

«Le rapport de fin d'année [...] contient des observations portant sur l'aptitude de l'agent, ses contributions, son efficacité et sa conduite dans le service. Ces observations comparent le niveau de la performance de l'agent

(objectifs atteints et compétences avérées) avec le niveau attendu pour les fonctions et le grade de l'agent.» (Soulignement ajouté.)

Il ressort de ces dispositions que le critère d'évaluation critiqué tenant à la comparaison du niveau de performance du fonctionnaire avec celui normalement attendu au regard de ses fonctions et de son grade a bien été prévu par ces directives elles-mêmes, édictées avant le 1^{er} janvier 2018, et non par les orientations du 19 février 2019, lesquelles n'ont fait qu'en préciser les conditions d'application.

La section II.1 des directives, relative notamment au rôle et aux responsabilités des vice-présidents de l'Office en matière d'évaluation, prévoit, pour sa part, ce qui suit:

«Les [...] vice-présidents ont pour tâche de veiller à une application uniforme des directives relatives au développement de la performance et peuvent à ce titre émettre des orientations complémentaires pour préciser les modalités d'application des directives dans leur domaine.

Les [...] vice-présidents sont chargés du processus de calibrage. Ils s'assurent, avant que les évaluateurs ne commencent à rédiger les rapports de fin d'année, que les normes et les méthodes d'évaluation utilisées par les évaluateurs et les supérieurs habilités à contresigner dans leur domaine sont cohérentes et harmonisées. [...]»

Il résulte de ces dispositions que les vice-présidents ont compétence, en vue d'assurer une harmonisation des évaluations des fonctionnaires relevant de leur domaine d'attributions respectif, pour préciser, par voie d'orientations complémentaires, les modalités d'application des directives précitées et que ces orientations peuvent être adoptées, en tant que de besoin, y compris postérieurement à la période d'évaluation.

Il n'apparaît pas au Tribunal que le dispositif juridique ainsi institué par les directives soit, en lui-même, entaché d'irrégularité, et de telles orientations peuvent donc légalement être prises sur ce fondement, pour peu qu'elles n'apportent pas de modification substantielle à la procédure d'évaluation préalablement définie.

Or, le Tribunal considère que le Vice-président chargé de la Direction générale 1 n'a pas fait, en l'occurrence, un usage abusif de ce dispositif en édictant les orientations du 19 février 2019 précitées.

En effet, dès lors que, comme il a été dit, le principe de l'utilisation du critère du niveau de performance de l'agent par rapport à celui normalement attendu eu égard à ses fonctions et à son grade était prévu dans les directives elles-mêmes, les seuls éléments nouveaux apportés aux règles d'évaluation par les orientations du 19 février 2019 précitées étaient l'adoption de l'échelle d'appréciation évoquée plus haut (qui distinguait les catégories «au-dessus du niveau attendu», «à [ce] niveau», «au-dessous» et «bien au-dessous de ce niveau»^{*}), l'indication selon laquelle l'appréciation portée au regard de ce critère devrait figurer en conclusion du rapport d'évaluation et la définition de la population de référence retenue pour l'harmonisation de l'évaluation des performances en matière de production et de productivité (à savoir, sous réserve d'adaptations, celle constituée par l'ensemble des agents d'une même direction détenant un grade et des fonctions comparables). Or, il s'agissait bien là de dispositions ayant pour seul objet de préciser les modalités d'application des directives en vue d'assurer l'harmonisation des évaluations. En outre, le Tribunal estime que les règles complémentaires ainsi prévues ne sauraient être regardées comme ayant modifié de manière substantielle la procédure d'évaluation définie par les directives, dès lors notamment que la connaissance préalable de ces règles n'eût été aucunement de nature, en tout état de cause, à influencer sur le comportement professionnel des fonctionnaires concernés pendant la période d'évaluation.

16. En deuxième lieu, la requérante fait valoir que l'échelle d'appréciation à quatre degrés ainsi mise en application ne permettrait pas d'évaluer les fonctionnaires avec autant de finesse que le barème de notation à huit niveaux utilisé dans le système d'évaluation antérieur. Mais, d'une part, il y a lieu d'observer que ces deux grilles d'évaluation ne sont pas – au moins en théorie – de même nature. L'ancienne concernait en effet l'attribution de notes déterminées en fonction des mérites des agents alors que, le principe d'une notation de ce type ayant été aboli dans le cadre de la réforme entrée en vigueur en 2018, la nouvelle correspond seulement à l'appréciation portée, aux fins

^{*} Traduction du greffe.

d'harmonisation des évaluations, au regard du critère de performance ci-dessus explicité. D'autre part et surtout, la fixation de telles grilles d'évaluation procède de choix d'opportunité relevant du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation, dont – mise à part l'hypothèse extrême, qui ne se rencontre pas ici, où il aurait été fait un usage manifestement abusif de ce pouvoir – il n'appartient pas au Tribunal de connaître.

17. En troisième lieu, la requérante – qui n'a produit que 22 recherches et 26 actions finales en 140 jours – soutient que son évaluation serait entachée d'irrégularité en ce qu'elle ne tiendrait pas compte de certains facteurs expliquant le non-respect de ses objectifs de production. L'intéressée fait ainsi valoir, à cet égard, qu'elle avait dû changer de domaine technique dans le passé et allègue qu'elle n'aurait pas bénéficié de formations suffisantes dans son nouveau domaine. Elle invoque également le fait qu'elle ait été confrontée au cours de l'année à des problèmes de santé ayant entraîné de fréquentes absences. Elle se plaint, enfin, de ce que certains dossiers qu'elle avait commencé à préparer et qui avaient été ensuite réattribués à des collègues n'aient pas été pris en considération dans le décompte des affaires traitées par ses soins.

Mais aucun de ces arguments ne sera retenu par le Tribunal.

En effet, le rapport d'évaluation mentionne expressément que le changement de domaine technique de la requérante a été pris en considération pour l'appréciation de la réalisation de ses objectifs. Au surplus, il ressort du dossier que ce changement est intervenu en août 2009, soit plus de huit ans avant la période d'évaluation considérée, de sorte que, à supposer même que l'intéressée n'ait pas alors bénéficié des formations requises, ces circonstances ne sauraient valablement justifier l'insuffisance de production constatée.

S'agissant des problèmes de santé invoqués, il est constant que les jours de congé de maladie octroyés à la requérante au cours de l'année 2018 ont été dûment pris en compte dans le calcul de sa productivité. L'intéressée fait certes valoir que la déduction de temps de travail opérée à ce titre ne suffirait pas, selon elle, à tirer toutes les conséquences de

la précarité de son état de santé sur la réalisation de ses objectifs de production. Mais le Tribunal estime que l'argumentation articulée à ce sujet n'est en tout état de cause pas pertinente, en l'espèce, dès lors que ces objectifs avaient eux-mêmes été fixés, pour des raisons visiblement liées en grande partie à cette situation médicale, à un niveau inférieur à ceux normalement assignés aux examinateurs.

Quant à la question du transfert de dossiers sur lesquels la requérante avait commencé à travailler, il ressort du rapport de conciliation établi à l'issue de l'entretien du 30 avril 2019 qu'un tel transfert ne s'est en fait produit, en 2018, que dans le cas d'un seul dossier. Dès lors, en admettant même qu'il eût été légitime de comptabiliser ce dernier dans les statistiques de production de l'intéressée, la rectification ainsi effectuée n'aurait en tout état de cause aucune incidence sur l'évaluation litigieuse, eu égard à l'ampleur du déficit constaté en l'occurrence par rapport aux objectifs fixés.

18. En quatrième et dernier lieu, la requérante conteste l'appréciation, figurant dans son rapport d'évaluation, selon laquelle il serait souhaitable qu'elle s'efforce d'améliorer ses modalités de communication avec ses collègues. Mais l'argumentation soumise au Tribunal à cet égard ne démontre nullement que cette appréciation ait été injustifiée.

19. Il découle de l'ensemble de ces considérations que la requérante n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision attaquée et du rapport d'évaluation litigieux.

20. Enfin, si la requérante se plaint de la lenteur avec laquelle sa contestation de l'évaluation critiquée aurait été examinée, la demande de réparation, au demeurant très sommaire, qu'elle formule à ce titre ne peut qu'être écartée. Il ressort en effet du dossier que la durée globale des procédures de conciliation et d'objection a été, en l'espèce, de six mois. Or, le Tribunal estime – nonobstant l'observation de détail faite plus haut au sujet du délai de notification du rapport de conciliation – qu'une telle durée ne saurait être considérée comme excessive au regard de la nature et des circonstances de l'affaire.

21. Il résulte de tout ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée à l'une de ses conclusions par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER