

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 397/2007 (Patrick BUCHMANN c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président Suppléant,
M. Angelo CLARIZIA,
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. Le requérant, M. Patrick Buchmann, a introduit son recours le 14 septembre 2007. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 397/2007.
2. Le 10 octobre 2007, le requérant a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 28 février 2008, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 1^{er} avril 2008.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 23 avril 2008. Le requérant assurait lui-même la défense de ses intérêts, tandis que le Secrétaire Général a été représenté par Mme B. O'Loughlin, Chef adjoint au Service du Conseil Juridique à la Direction du Conseil Juridique et du Droit International Public, assistée par Mme Christina Olsen, Mme M. Junker-Schreckenber, et M. Nicola-Daniele Cangemi, tous du même Service. L'audience portait également sur cinq autres recours (N° 394/2007 – Christopher Sawyer, N° 396/2007 – Giuseppe Cortese, N° 398/2007 – Nadine Bolender, N° 400/2007 – Marie-Louise Wigishoff et N° 404/2007 – Alfred Sixto) qui traitent des questions liées à celles soulevées par le présent recours.
5. Après l'audience, à la demande du Tribunal, le Secrétaire Général a soumis des documents. Par décision du 23 avril 2008, le Tribunal a décidé que, au vu du caractère confidentiel de ces documents, il en prendrait connaissance sans les communiquer au

requérant. De son côté, le requérant a fait parvenir des commentaires.

EN FAIT

6. Entré au service de l'Organisation le 1^{er} octobre 1995, le requérant, de nationalité française, est un agent permanent de l'Organisation. Il est affecté à la Direction des Ressources humaine où il est chef de l'Unité Assurances Médicales et Sociales.

7. Au courant de l'année 2004, le Secrétaire Général avait décidé de lancer un exercice de classification des postes.

Le personnel fut informé de la mise en route, en 2005, de cet exercice et, depuis lors, il fut informé de son avancement.

Dans un document visant à répondre à des questions récurrentes, il était précisé que :

« L'exercice n'a pas pour objectif de reclasser ou déclasser des agents. Dans un nombre limité de cas, il peut aboutir à repérer certains rôles dont l'impact est plus important ou moins important qu'on ne le pensait dans l'Organisation. Par la suite, cet exercice permettra à l'Organisation de vous accompagner dans votre développement personnel et votre carrière et de vous informer que la matière dont vous pouvez progresser par la gestion des compétences et le développement personnel ».

Dans un document du 10 mars 2006, le Secrétaire Général indiquait qu'il « était déterminé à trouver le financement nécessaire et en [avait] déjà discuté avec le Directeur Général de l'Administration et de la Logistique ». Dans le même document, il était précisé que « si un ou une agente n'est pas satisfait du grade de son poste, un examen peut être demandé dans le cadre des dispositions existantes du Statut du Personnel ».

Dans un document daté du 27 juin 2006 concernant l'information des agents, il était précisé que « la Direction Générale de l'Administration et de la Logistique procède à la finalisation des procédures et calendrier détaillés permettant aux agents occupant des postes reclassés d'être éventuellement promus au grade du poste en question ».

Dans une communication du 16 juillet 2007, le Secrétaire Général indiqua au personnel que les agents intéressés disposeraient d'un délai expirant le 15 septembre 2007 pour introduire une réclamation administrative conformément à l'article 59 du Statut du Personnel.

A l'issue de l'exercice, le Secrétaire Général arriva à la conclusion que le poste du requérant devait être reclassé du grade B5 au grade B6.

8. Fin juillet 2006, le requérant formula une demande de révision du grade de son poste afin d'en obtenir le reclassement au grade A2.

9. En janvier 2007, la Directrice des Ressources humaines proposa au requérant de verser au dossier de classification une nouvelle description de fonctions. Fin mars 2007, le requérant apprit que les experts indépendants avaient considéré que cette description réactualisée ne changeait rien au dossier ni au classement de son poste, et qu'elle n'avait en conséquence pas été jointe à son dossier de demande de révision.

10. Le 4 juin 2007, le requérant fut informé oralement que sa demande de révision avait été rejetée.

11. Le 15 juin 2007, le requérant introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59 du Statut du Personnel. Il demanda au Secrétaire général de bien vouloir reconsidérer sa décision de ne pas reclasser son poste au grade A2.

12. Le 27 juin 2007, la Directrice des Ressources humaines informa par écrit le requérant que le Secrétaire Général, en réponse à sa demande de révision, avait été rejetée et que son poste serait reclassé au grade B6.

13. Par un courrier daté du 16 juillet 2007, le Secrétaire Général rejeta la réclamation administrative. Il estima que la réclamation était non fondée et il la rejeta.

14. Le 14 septembre 2007, le requérant introduisit le présent recours.

EN DROIT

15. Par son recours, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire Général de ne pas reclasser son poste au grade A2. Pour le cas où le Tribunal ne se prononcerait pas sur le niveau de son poste, il lui demande de dire qu'une description de poste conforme à ses tâches doit être rédigée, validée par tous les intéressés et resoumise à la procédure de révision, les décisions de cette dernière devant prendre effet au 1^{er} octobre 2006, comme cela a été le cas pour le reclassement au grade B6. Le requérant demande également qu'il lui soit allouée une somme de 2 000 euros au titre de remboursement des frais occasionnés par le présent recours.

16. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours non fondé et de le rejeter. Quant à la demande de remboursement des frais, le Secrétaire général estime que le requérant n'a pas exposé ou encouru des frais et sa demande devrait être rejetée.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

17. Le requérant invoque à l'appui de son recours cinq moyens : violation du principe général du droit qui exige la motivation des actes administratifs, violation du droit à une procédure régulière, violation du droit à une procédure juste et équitable, erreurs manifestes d'appréciation quant au niveau du poste occupé par le requérant et attentes légitimes déçues.

18. En premier lieu, le requérant fait valoir que la décision de rejet de sa demande de révision lui avait été notifiée oralement et sans motivation et que c'est seulement après avoir insisté qu'il a reçu une réponse écrite (le mémorandum du 27 juin 2007).

En se référant à ce mémorandum du 27 juin 2007 l'informant du rejet de sa demande de révision, le requérant affirme que de simples références à la procédure établie, à la méthode de classification ainsi qu'aux diverses instances qui se sont penchées sur le dossier de classification de son poste ne peuvent être considérées comme un moyen de justifier une décision si tant est que tel était l'objectif de ce courrier. De ce fait, il reste dans l'impossibilité de prendre connaissance des éléments au vu desquels sa demande de révision a été rejetée et un classement au grade B6, plutôt qu'A2, a été décidé. Cela constitue également une entrave

inacceptable à son droit de contester les motifs de cette décision.

19. Par son deuxième moyen, le requérant soutient qu'il y a eu toute une série d'irrégularités dans la procédure qui laissent à penser que celle-ci n'a pas été conduite de manière « objective, rigoureuse et régulière ». Selon lui, il y aurait :

- a) absence d'informations et défaut de motivation quant au grade attribué au poste ;
- b) un exercice de classification basé sur des pièces erronées, car
 - la description de poste utilisée pour l'exercice était lacunaire et partiellement obsolète,
 - l'avis de reclassement comportait des modifications substantielles par rapport à la description du poste telle qu'elle a été utilisée pour l'exercice de classification,
- c) absence de consultation quant à la modification substantielle de la description de poste ;
- d) absence de coordination avec le dossier de classification du supérieur hiérarchique direct ;
- e) avis de reclassement rédigé à la hâte.

20. Par son troisième moyen, le requérant allègue une violation du droit à une procédure juste et équitable. En voie principale, il affirme que ses supérieurs hiérarchiques, en leur qualité de gestionnaires de l'exercice et de garants de l'intégrité de cet exercice pour la totalité de l'Organisation n'ont à aucun stade de la procédure pu agir en qualité de managers à son égard. Il en veut pour preuve le fait qu'en janvier 2007, son supérieur hiérarchique, la Directrice des Ressources humaines, participait à l'intégralité de l'exercice de classification mais ne pouvait prendre position sur le dossier et s'en remettait aux décisions des experts indépendants sans prendre de position comme supérieur hiérarchique. En voie secondaire, le requérant note que les agents indépendants sont tous des agents de la direction Générale des Affaires de la Logistique. Or, en l'absence de motivation et sans accès au dossier, il ne peut s'empêcher de penser que d'autres considérations que la seule description de ses fonctions ont été prises en compte (recherche d'économies pour un contrôle de la masse salariale).

21. Par son quatrième moyen, le requérant affirme qu'il y aurait eu des erreurs manifestes d'appréciation en ce qui concerne le niveau de son poste. Pour étayer son moyen, le requérant développe six arguments attenant soit à la description de son poste, soit à la description de ses fonctions, soit aux fonctions de référence.

22. Par son cinquième et dernier moyen, le requérant se réfère à ses attentes légitimes déçues. Il développe quatre arguments visant la possibilité d'être promu au grade A, le constat fait par un audit de la nécessité de reclasser le poste, les différences entre la description des fonctions pour les besoins du classement et la procédure d'appréciation, et, enfin le décalage entre la fixation des objectifs et la description du poste.

23. De son côté, après avoir fait un historique de la mise en place de l'exercice de classement, le Secrétaire Général note que chaque demande de réexamen a été analysée séparément, aussi bien par un expert de la classification indépendant que par la Direction des Ressources humaines. Les demandes ont été soumises à une commission *ad hoc* composée de

deux représentants du personnel, de la Directrice des Ressources humaines ou de son représentant, d'un représentant du Secrétaire Général et d'un représentant de l'entité administrative principale concernée. Par la suite, la Commission a fait une recommandation au Secrétaire Général de reclasser ou non le poste (avec indication des opinions exprimées s'il n'y avait pas de consensus).

24. Le Secrétaire Général estime que cette procédure de réexamen a été objective, rigoureuse et régulière.

25. Le Secrétaire Général ajoute que, dans le cas du requérant, la Commission *ad hoc* est parvenue à un consensus unanime sur le fait que son poste ne devait pas être reclassé et a recommandé son maintien au grade B6. Il a, en conséquence, suivi cette recommandation et a décidé de maintenir le poste que le requérant occupait au grade B6.

26. Le Secrétaire Général plaide qu'il n'est pas possible d'entrer dans le détail des éléments que le requérant soulève car les experts, la Direction des Ressources humaines et la Commission *ad hoc* ont effectué cet exercice (analyse du poste et des arguments soulevés) pour tous les postes, dont le sien. Il n'est pas opportun de revoir tout cet exercice qui a été mené par les experts dans le domaine. Il ne serait pas cohérent et approprié de réexaminer « *a posteriori* » les arguments de chaque agent et le profil de chaque poste, cet exercice ayant déjà été effectué par les personnes qualifiées en la matière. Lorsqu'une procédure a été menée de façon rigoureuse, comme en l'espèce, les résultats qu'elle donne doivent être suivis et respectés.

27. Concernant le grief du requérant selon lequel la décision de ne pas reclasser son poste en poste de grade A2 manquerait de motivation, le Secrétaire Général soutient que ce grief ne serait pas fondé. Les agents ont été tenus informés au fur et à mesure de l'exercice de classification et dans la limite bien évidemment de la confidentialité et du secret régissant les travaux de la Commission *ad hoc*, de la méthodologie et des résultats de l'exercice, ainsi que de la procédure de réexamen ci-dessus décrite, notamment par les nombreuses « news » publiées sur le site intranet du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général ajoute que, avec ces informations détaillées à leur disposition, ainsi que celle contenue dans le mémorandum qui leur a été envoyé pour les informer qu'il n'avait pas été donné une suite favorable à la demande de reclassement de leur poste, et celle figurant dans la réponse à leur réclamation administrative, les agents ne peuvent pas prétendre ne pas connaître les motifs qui l'ont conduit à décider de reclasser un poste à un grade plutôt qu'à un autre ou de le maintenir au même grade. La procédure est claire. En l'espèce, il a été décidé que le poste du requérant devait être maintenu au grade B6 et non être reclassé au grade A2 comme le souhaitait le requérant.

28. Le Secrétaire Général fait remarquer que, de plus, tous les agents avaient la possibilité tout au long de la procédure et à l'issue de celle-ci de demander des informations et des explications supplémentaires tant à leur hiérarchie qu'à la Direction des Ressources humaines.

29. Le Secrétaire Général conteste que la présence de la Directrice des Ressources humaines dans la Commission *ad hoc* ait eu les impacts négatifs que le requérant suggère. Il rappelle que ladite Directrice n'a pas présidé en l'espèce ladite Commission et que parmi les experts qui ont fait l'analyse des postes, il n'y avait pas seulement des agents de l'Organisation mais aussi des experts indépendants.

30. Le Secrétaire Général rappelle qu'en tout état de cause, en matière de gestion du personnel, le Secrétaire Général, investi du pouvoir de nomination, dispose d'un pouvoir discrétionnaire. En exerçant ce pouvoir, il est qualifié pour connaître et apprécier les nécessités de

service de l'Organisation et les aptitudes professionnelles des agents.

31. Finalement, selon le Secrétaire Général, il convient de rappeler qu'aucun agent n'a droit à ce que son poste soit reclassé ni *a fortiori* à être promu sur le poste dont il est titulaire si le poste devait être reclassé.

32. En conclusion, au vu de ces éléments, il ressort qu'aucune violation statutaire, réglementaire, des principes généraux du droit ou de la pratique ne peut être relevée dans le cadre de cette affaire. D'après le Secrétaire Général, il n'y aurait pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées des pièces du dossier, ni détournement de pouvoir.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

33. Avant d'examiner le fond du recours, le Tribunal se penchera sur une question qui n'a pas été soulevée par le Secrétaire Général et qui relève de la recevabilité du recours. En effet, vu la nature de l'acte contesté et le but de l'exercice auquel le Secrétaire Général s'est livré, le Tribunal, avant de se demander s'il est en présence d'un « acte d'ordre administratif [...] faisant grief » au requérant, doit rechercher si le requérant justifiait d'un « intérêt direct » pour attaquer l'acte contesté (article 59 du Statut du Tribunal). Dans sa sentence du 19 janvier 2007 dans les recours Jeannin (III) et Becret (III) (recours N° 366 et 367/20006, paragraphes 33-44), le Tribunal avait conclu qu'un requérant n'a pas d'intérêt direct lorsque l'on est en présence d'un acte de gestion qui ne vise pas le requérant. Au paragraphe 42 de sa sentence, le Tribunal s'était exprimé ainsi :

« Pour le Tribunal, il est important de noter que les reclassements et déclassements litigieux ne portent pas sur des postes pour lesquels une procédure de pourvoi avait été entamée sous l'ancien classement ni, *a fortiori*, sur des postes occupés par les requérantes. Par conséquent, le Tribunal se trouve en présence d'un acte de gestion qui ne vise pas les requérantes, même si cet acte a des conséquences – indirectes – sur elles. De ce fait, les requérantes n'ont pas un intérêt direct à la classification de ces postes et, par conséquent, ne subissent pas, de façon indirecte et immédiate, un préjudice qui légitimerait une action par la voie contentieuse ».

Par la suite, le Tribunal a indiqué (paragraphe 43) :

« Le Tribunal accepte que, dans la présente affaire, les chances de promotion des requérantes puissent avoir été quelque peu réduites à cause des modifications en question. Le Tribunal arrive à cette conclusion même si les requérantes n'ont pas prouvé que leurs qualifications leur auraient permis de postuler si la classification des postes en question n'avait pas été modifiée.

Cependant, l'intérêt que les requérantes avaient à ce que les postes restent classés au grade originaire n'est pas un intérêt protégé par l'article 59 du Statut du Personnel.

Le Secrétaire Général a certainement le pouvoir de faire des modifications du Secrétariat de l'Organisation. Lorsqu'il procède à une modification du classement de postes qui ne sont pas occupés, le Secrétaire Général adopte un acte d'organisation générale du Secrétariat qui ne vise pas la gestion de la carrière d'un membre du personnel, mais la structure des emplois de l'Organisation.

Si la manière dont le Secrétaire Général s'acquitte de cette tâche pose un problème de gestion du personnel sur un plan général, ce problème ne peut être résolu par le biais d'une décision judiciaire dans une affaire individuelle. »

34. Le Tribunal relève que, dans la présente affaire, la décision attaquée portait sur le poste occupé par le requérant tandis que, dans les recours Jeannin (III) et Becret (III), les

décisions attaquées portaient sur des postes qui n'étaient pas occupés par les requérantes (paragraphe 43 de la sentence précitée). Cependant, cette différence ne saurait amener le Tribunal à parvenir à une conclusion différente de celle à laquelle il est parvenu dans les recours Jeannin (III) et Becret (III).

La procédure de reclassement comme annoncée et décrite et terminée par l'Administration était une procédure d'organisation du Conseil de l'Europe, donc un acte général et pas directement adressé à des individus. Le Secrétaire Général a lancé cette procédure dans le cadre de son pouvoir de faire des modifications et adaptations d'ordre général du Secrétariat de l'Organisation, sans donner un droit automatique à des promotions, même pas à ceux qui occupaient les postes reclassés. Cela est démontré très clairement par la réserve que le Secrétaire Général avait faite en relation aux moyens financiers sur lesquels une telle promotion pourrait avoir des effets.

35. En effet, l'examen de la classification du poste du requérant rentrait dans le cadre d'un exercice général concernant toute l'Organisation : il n'avait pas pour but de vérifier si un agent devait être promu ou non sur le grade reclassé du poste. Toute la procédure de reclassement portait sur la gestion de la structure des emplois de l'Organisation. Même si cet exercice d'organisation pouvait se terminer par une décision de reclassement du poste du requérant, l'Organisation n'avait pas l'obligation de vérifier si le requérant devait être promu. L'intérêt que le requérant portait à la procédure reste indirect et accessoire par rapport au but et à la finalité d'ordre général de l'ensemble de l'exercice qui visait à apprécier les nécessités de service de l'Organisation plutôt que les aptitudes professionnelles des agents (paragraphe 30 ci-dessus).

36. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal devrait déclarer que le recours est irrecevable.

37. Même si l'on pouvait comprendre l'indication très générale du Secrétaire Général, donnée dans le document du 10 mars 2006, de la sorte que les agents pourraient attaquer ses décisions par la voie contentieuse, le Tribunal estime qu'une telle indication ne peut pas modifier le caractère de l'acte d'organisation. L'acte de reclassement est objectif et de portée générale. Cependant, il ne saurait être considéré comme un acte d'ordre général faisant grief aux agents aux termes de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel.

38. Le Tribunal n'estime pas inutile d'ajouter que même s'il ne constatait pas l'irrecevabilité de ce recours, il arriverait, par un raisonnement très similaire, à la conclusion que le recours serait mal fondé, et cela après avoir tout de même rejeté les exceptions d'irrecevabilité formellement soulevées par le Secrétaire Général.

39. En effet, quant au fond du recours, le Tribunal estime qu'une procédure de reclassement des postes dans tout le Conseil de l'Europe est sans doute une procédure exceptionnelle et ne peut pas être comparée à des procédures ordinaires comme les concours, promotions etc. ni à la procédure qui a concerné les requérantes Jeannin et Becret et qui ne portait que sur des postes spécifiques bien identifiés. Il en résulte que le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général dans le cadre de ces mesures d'organisation est extrêmement vaste. Une telle procédure peut se dérouler sans porter atteinte à des positions des individus titulaires actuels de l'un ou l'autre poste. Cette procédure objective reste dans le cadre interne de l'administration et rentre donc dans le pouvoir d'appréciation du Secrétaire Général. Il n'est pas nécessaire de "motiver" une telle appréciation parce que le reclassement,

comme le Tribunal l'a indiqué plus haut, est un acte d'organisation. Le Tribunal a noté que la procédure de "*job classification*" (classement des postes) lancée par le Secrétaire Général dans les années 2005/2006 est d'abord une procédure objective et interne à l'Organisation. C'est dans le cadre de cette phase qu'une Commission *ad hoc* composée de cinq membres (y compris un représentant du personnel) a été établie et à son travail a été associé celui d'experts indépendants. En outre, il était loisible aux agents de soumettre à la Commission – dont, au vu de sa nature, le travail ne devait pas être accompli en contradictoire des agents – des commentaires et informations quant au travail associé au poste occupé. Le Tribunal ne peut que contrôler la régularité de la composition et de la procédure. Ayant eu la possibilité de prendre connaissance des comptes-rendus de la Commission pour ce recours, le Tribunal arrive à la conclusion que ni la composition ni la procédure ne donnent des raisons à des critiques. Les comptes-rendus montrent qu'il s'agit d'une évaluation objective des postes sans aucune référence à des aptitudes des titulaires actuels de ces postes.

40. Cependant, le Secrétaire Général ne s'est pas limité au reclassement objectif des postes mais il semble avoir voulu aussi répondre aux demandes personnelles et individuelles de régulariser la position individuelle en relation avec le ou les postes reclassés, même si la participation du personnel vise essentiellement la formation aux fins de la rédaction de l'acte d'organisation. Cette phase postérieure au reclassement, même si elle est insérée dans le même document du Secrétaire Général, n'est plus totalement "objective" et a pu créer l'impression chez les agents qu'ils ont un droit de rectification individuel, au moins une espérance légitime, comme déjà souligné. Il ressort du document du Secrétaire Général sur les conséquences du reclassement qu'une telle "régularisation" de la situation individuelle dépendait des moyens financiers à trouver (au final : de la disponibilité budgétaire) et des aptitudes personnelles (comme dans les procédures de promotions). Cela montre qu'il n'y a pas un "automatisme" ou une obligation de l'administration d'adapter les situations individuelles selon les résultats de reclassification.

41. Le Secrétaire Général a néanmoins répondu d'une manière plutôt générale à des demandes individuelles d'adaptation de la situation individuelle au résultat du reclassement du/des postes. Même si ces réponses ne donnent pas la motivation extensive qu'on pourrait attendre dans des procédures de recours ou de promotions, le Tribunal estime que les références à des procédures objectives de reclassement dans la Commission *ad hoc* satisfirent les exigences pour cette procédure exceptionnelle. Dans les affaires actuelles, la Commission *ad hoc* a donné des recommandations au Secrétaire Général quelques fois à l'unanimité, quelques fois à la majorité. Toute la procédure dans cette Commission *ad hoc* d'experts qui avait comme tâche d'aider le Secrétaire Général dans son effort de reclassement montre le sérieux et l'effort d'objectivité. Le fait qu'il y avait des recommandations à la majorité est plutôt un signe de la difficulté du système des classifications qui n'est pas un système rationnel *in toto* mais une évaluation des objectifs, fonctions, etc., donc une évaluation qui inclue des éléments subjectifs comme toutes les évaluations. Il n'était pas irrégulier que le Secrétaire Général ait nommé cette Commission d'experts dont les qualités professionnelles servaient comme une sorte de garantie pour une procédure objective. Il n'était pas non plus irrégulier que le Secrétaire Général ait basé sa décision sur l'avis de cette Commission.

42. En conclusion, le recours est irrecevable pour les raisons indiquées aux paragraphes 33-36 ci-dessus et le Tribunal n'a pas besoin d'examiner le fond du recours.

43. Aux termes de l'article 11, paragraphe 3, du Statut du Tribunal,

« 3. Au cas où il a rejeté le recours, le Tribunal peut, s'il estime que des circonstances exceptionnelles justifient une telle mesure, décider que le Conseil remboursera tout ou partie des frais justifiés exposés par le requérant ou la requérante. Le Tribunal indique les circonstances exceptionnelles qui ont motivé sa décision. »

Le requérant demande 2 000 euros au titre de remboursement des frais. Le Tribunal considère que les indications fournies par le Secrétaire Général au personnel quant à la possibilité d'attaquer par la voie contentieuse ses décisions en matière de classement constituent une circonstance exceptionnelle pour l'application du paragraphe 3 de l'article 11 du Statut du Tribunal. Par ailleurs et surtout, il s'agit de l'un des premiers recours en la matière.

Le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme de 2 000 euros.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours irrecevable ;

Le rejette ;

Dit que le Secrétaire Général doit rembourser la somme de 2 000 euros pour frais et dépens.

Prononcé à Strasbourg, le 3 juillet 2008, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS