ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(deuxième chambre)
21 février 2008 *

« Fonction publique — Fonctionnaires — Évaluation — Rapport d'évolution de carrière — Exercice d'évaluation 2004 — Article 43 du statut — Obligation de motivation — Promotion — Procédure d'attestation »

Dans l'affaire F-19/06,

ayant pour objet un recours introduit au titre des articles 236 CE et 152 EA,

Maria Magdalena Semeraro, fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes, demeurant à Bruxelles (Belgique), représentée par M^e^ L. Vogel, avocat,

partie requérante,

contre

Commission des Communautés européennes, représentée par M. G. Berscheid et M^me^ M. Velardo, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (deuxième chambre)

composé de M. S. Van Raepenbusch (président), M^me^ I. Boruta et M. H. Kanninen (rapporteur), juges,

greffier : M. S. Boni, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 11 janvier 2007,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 20 février 2006, M^me^ Semeraro demande, notamment, l'annulation de son rapport d'évolution de carrière établi pour la période du 1^er^ janvier au 31 décembre 2004 (ci-après le « REC 2004 »).

Cadre juridique

2 Aux termes de l'article 43 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n^o^ 723/2004 du Conseil, du 22 mars 2004 (JO L 124, p. 1), entré en vigueur le 1^er^ mai 2004 (ci-après le « statut »), « [l]a compétence, le rendement, et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire, font l'objet d'un rapport périodique établi

au moins tous les deux ans, dans les conditions fixées par chaque institution conformément à l'article 110 ».

3 L'article 1er, paragraphes 1 et 2, des dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut, adoptées par la Commission des Communautés européennes le 23 décembre 2004 (ci-après les « DGE 43 »), dispose :

« 1. Conformément à l'article 43 du statut […], un exercice d'évaluation est organisé au début de chaque année. La période de référence pour l'évaluation s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente. À cette fin, un rapport annuel couvrant la période de référence, appelé rapport d'évolution de carrière, est établi pour chaque fonctionnaire au sens de l'article [1er] du statut […], qui a été dans une position d'activité ou de détachement dans l'intérêt du service, pendant au moins un mois continu au cours de la période de référence. […]

2. L'exercice d'évaluation a notamment pour objet d'évaluer le rendement, les compétences et la conduite dans le service du titulaire de poste. Une note de mérite est attribuée sur la base des appréciations relatives à chacun de ces trois volets […] »

4 L'article 2 des DGE 43 est ainsi libellé :

« 1. Le titulaire de poste est le fonctionnaire […] tel que défini à l'article [1er], qui fait l'objet de l'évaluation.

2. L'évaluateur est chargé de réaliser l'évaluation. Après le dialogue mené conformément à l'article 8, paragraphe 5, il rédige un projet de rapport. Il signe les rapports qui relèvent de sa compétence.

3. Le validateur est chargé de veiller, pour l'ensemble des rapports d'évolution de carrière qui relèvent de sa compétence à l'application cohérente des normes d'évaluation définies en application de l'article 8, paragraphe 3. Avant de contresigner les rapports d'évolution de carrière relevant de sa compétence,

il procède à la comparaison des mérites et [à] l'harmonisation des notes de mérite proposées par les évaluateurs. En cas de désaccord avec l'évaluateur, la responsabilité finale du rapport revient au validateur.

4. L'évaluateur d'appel décide du suivi à donner à l'avis émis par le comité paritaire d'évaluation […] »

5 L'article 8 des DGE 43 énonce :

« 1. L'exercice annuel d'évaluation débute au plus tard le 15 janvier.

[…]

4. Le titulaire de poste établit, dans les huit jours ouvrables suivant la demande de l'évaluateur, une autoévaluation qui est intégrée dans le rapport d'évolution de carrière.

5. Dix jours ouvrables au plus tard après communication de l'autoévaluation par le titulaire du poste, l'évaluateur et le titulaire de poste tiennent un dialogue formel. […]

6. Immédiatement après la tenue du dialogue formel, l'évaluateur rédige un projet de rapport d'évolution de carrière. Ce projet comporte notamment les appréciations relatives au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service et une proposition de note de mérite cohérente avec les indications données lors du dialogue formel.

7. Lorsque pour un grade donné, au moins deux tiers des projets de rapport d'évolution de carrière relevant de la compétence d'un validateur ont été rédigés, ce dernier vérifie avec les évaluateurs, l'application cohérente des normes d'évaluation définies en application de l'article 8, paragraphe 3, et procède à la comparaison des mérites et à l'harmonisation des notes de mérite proposées, en se basant sur les indications données par les évaluateurs lors du dialogue formel.

Avant la finalisation des rapports, le directeur général se concerte avec les validateurs. Cette concertation a pour objet de veiller au niveau de la direction générale et grade par grade, à la cohérence de l'évaluation des mérites des titulaires de poste concernés.

8. Lorsque la concertation mentionnée au paragraphe 7 a eu lieu, l'évaluateur et le validateur finalisent le rapport d'évolution de carrière et le communiquent au titulaire de poste.

[…]

9. Le titulaire de poste dispose de cinq jours ouvrables pour accepter le rapport sans formuler d'observations, accepter le rapport tout en ajoutant des commentaires dans la partie réservée à cette fin, ou refuser le rapport en motivant la demande de révision dans la partie réservée à cette fin.

[…]

10. En cas de refus par le titulaire de poste, le validateur tient un dialogue avec le titulaire de poste, dans un délai de dix jours ouvrables. Si le titulaire de poste, l'évaluateur ou le validateur en fait la demande, l'évaluateur participe également au dialogue.

[…]

Au plus tard cinq jours ouvrables après la tenue de ce dialogue, le validateur confirme le rapport ou le modifie. Il communique le rapport au titulaire de poste.

Ce dernier dispose d'un délai de dix jours ouvrables, pour accepter le rapport sans formuler d'observations, accepter le rapport tout en ajoutant des commentaires dans la partie réservée à cette fin, ou refuser le rapport en motivant le refus dans la partie réservée à cette fin. En cas d'acceptation par le titulaire de poste, le rapport d'évolution de carrière est clôturé. Une absence de réaction du titulaire de poste dans le délai prévu ci-dessus vaut acceptation du rapport.

11. Le refus motivé du rapport par le titulaire de poste vaut alors saisine du comité paritaire d'évaluation prévu à l'article 9.

12. Le validateur tient l'évaluateur dûment informé du déroulement des différentes phases de la procédure et des décisions prises.

[…]

15. Une information est adressée au titulaire de poste, par voie électronique ou autre, indiquant que la décision par laquelle le rapport est rendu définitif a été adoptée, en application du présent article ou de l'article 9, paragraphe 7, et qu'elle est accessible dans le système informatique. Cette information vaut communication de la décision au sens de l'article 25 du statut. »

6 L'article 9 des DGE 43 dispose :

« 1. Un comité paritaire d'évaluation […] est mis en place dans chaque direction générale. […]

[…]

4. Le comité ne se substitue ni aux évaluateurs, ni aux validateurs en ce qui concerne l'évaluation des prestations du titulaire de poste. Il s'assure que les rapports ont été établis équitablement, objectivement, c'est-à-dire dans la mesure du possible sur des éléments factuels, et conformément aux présentes dispositions générales d'exécution et au guide pour l'évaluation. Il vérifie notamment le respect de la procédure prévue à l'article 8. À cet effet, il procède aux consultations nécessaires et dispose des documents de travail utiles à ses travaux.

[…]

5. En cas de saisine en application des dispositions du paragraphe 11 de l'article 8, le [comité paritaire d'évaluation] rend son avis dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la date de la saisine.

[…]

7. L'avis du [comité paritaire d'évaluation] est transmis au titulaire de poste, à l'évaluateur, au validateur et à l'évaluateur d'appel. Lorsqu'il a été adopté suite à un vote, l'avis du [comité paritaire d'évaluation] fait état des positions majoritaires et minoritaires qui se sont exprimées. Lorsque le [comité paritaire d'évaluation] n'a pas été en mesure d'adopter un avis, le titulaire de poste, l'évaluateur, le validateur et l'évaluateur d'appel sont informés de cette absence d'avis.

Dans un délai de cinq jours ouvrables, l'évaluateur d'appel confirme le rapport ou le modifie. Lorsque l'évaluateur d'appel s'écarte des recommandations figurant dans un avis du [comité paritaire d'évaluation], il motive sa décision.

Lorsque le [comité paritaire d'évaluation], saisi par un titulaire de poste dont le grade est également celui de son évaluateur, ne rend pas un avis unanime ou n'a pas été en mesure de rendre un avis, l'évaluateur d'appel doit consacrer une attention particulière au recours et organiser, dans un délai de cinq jours ouvrables, un dialogue avec le titulaire de poste. Cinq jours ouvrables après ce dialogue, l'évaluateur d'appel confirme le rapport ou le modifie en application de l'alinéa précédent.

Le rapport est alors clôturé et communiqué à l'intéressé, à l'évaluateur et au validateur ainsi qu'au [comité paritaire d'évaluation]. »

7 Aux termes des *Informations administratives* n° 2-2005 du 12 janvier 2005 relatives à l'exercice d'évaluation du personnel pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2004 (ci-après les « *Informations administratives* du 12 janvier 2005 »), « [l']attention du personnel [était] attirée sur le fait que le mérite individuel des fonctionnaires ayant bénéficié d'une promotion prenant effet en 2004 [était] apprécié relativement à celui des fonctionnaires du grade vers lequel ils [avaient] été promus[; c]eci [pouvait] conduire à ce qu'un niveau de performances identique à celui constaté au titre de l'année 2003, donne lieu à une appréciation des mérites différente dans le grade supérieur ».

8 En ce qui concerne la procédure d'attestation, il convient de rappeler que, selon l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut, « [l]es fonctionnaires [en fonction dans les catégories C ou D avant le 1er mai 2004] […] peuvent devenir

membre du groupe de fonctions des assistants sans restriction après avoir réussi un concours général ou sur la base d'une procédure d'attestation[; l]a procédure d'attestation est fondée sur l'ancienneté, l'expérience, le mérite, et le niveau de formation des fonctionnaires et sur la disponibilité des postes dans le groupe de fonctions AST[; u]n comité paritaire examine les candidatures des fonctionnaires en vue de l'attestation[; l]es institutions arrêtent les modalités de mise en œuvre de ladite procédure avant le 1er mai 2004[; l]e cas échéant, les institutions adoptent des dispositions spécifiques pour tenir compte des passages qui ont pour effet de modifier les taux de promotion applicables ».

9 À cet égard, la décision de la Commission, du 7 avril 2004, relative aux modalités de mise en œuvre de la procédure d'attestation, publiée aux *Informations administratives* nº 70-2004 du 22 juin 2004, (ci-après la « décision du 7 avril 2004 ») prévoit que ladite procédure comporte quatre étapes. La première étape consiste, pour l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN »), à fixer le nombre de postes relevant du groupe de fonctions des assistants qui pourront être pourvus par des fonctionnaires attestés et à publier un appel à candidatures. La deuxième étape est l'admission des candidats à la procédure d'attestation. La troisième étape est l'établissement d'une liste des candidats admis selon un ordre de priorité. La dernière étape consiste pour les fonctionnaires attestés à poser leur candidature aux postes vacants relevant du groupe de fonctions des assistants.

10 L'article 5, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004, relatif à l'admission des candidats à la procédure d'attestation, dispose que les fonctionnaires en fonction dans les catégories C ou D avant le 1er mai 2004 et ayant fait acte de candidature, « sont admis à la procédure d'attestation s'ils satisfont chacun des deux critères suivants :

— un niveau de formation au moins égal à celui requis à l'article 5, paragraphe 3, [sous] a), du statut, pour être nommé à un emploi de fonctionnaire dans le groupe de fonctions des assistants ;

— une ancienneté dans le parcours de carrière C ou D d'au moins cinq années[; s]i des périodes d'activité dans le parcours de carrière C ou D sont prises en compte pour satisfaire le critère mentionné à l'alinéa précédent, l'ancienneté minimale requise est augmentée du nombre de mois correspondant à ces périodes d'activité ».

11 Selon l'article 5, paragraphe 2, de la décision du 7 avril 2004, l'AIPN établit et publie la liste des fonctionnaires, ayant fait acte de candidature, admis à la procédure d'attestation. Le paragraphe 3 dudit article dispose que les fonctionnaires ayant fait acte de candidature qui estimeraient remplir les critères mentionnés au paragraphe 1, et qui ne figureraient pas sur la liste mentionnée au paragraphe 2 peuvent saisir le comité paritaire pour l'exercice d'attestation (ci-après le « CPEA ») dans un délai de dix jours ouvrables suivant la publication de la liste en question.

12 Aux termes de l'article 6 de la décision du 7 avril 2004 :

« 1. Lors de chaque exercice d'attestation, l'AIPN établit une liste des fonctionnaires admis, classés selon un ordre de priorités, à partir des critères suivants : le niveau de formation ; l'ancienneté dans le parcours de carrière C ou D ; l'expérience et le mérite évalué sur la base des rapports d'évolution de carrière disponibles.

2. La valeur des critères et leur pondération sont décidées par l'AIPN, avant le 31 décembre 2004, après avis du [CPEA]. Elles peuvent être adaptées, chaque année, par décision de l'AIPN, sur recommandation du [CPEA].

3. Chaque candidat admis est informé du rang qu'il occupe dans la liste établie par l'AIPN et du nombre de points obtenus, sur la base des critères, valeurs et pondérations visés aux paragraphes 1 et 2.

4. Dans un délai de dix jours ouvrables suivant cette information, les fonctionnaires admis peuvent saisir le [CPEA], s'ils contestent le nombre de points qu'ils ont obtenus.

Ils doivent motiver leur saisine et fournir au [CPEA] tous les documents officiels utiles.

Le [CPEA] émet un avis dans un délai de dix jours ouvrables et le communique à l'AIPN qui décide de la suite à y donner. »

13 Le 11 mai 2005, l'AIPN a adopté une décision relative aux critères de classement concernant l'exercice d'attestation 2005, publiée aux *Informations administratives* nº 33-2005 du 20 mai 2005 (ci-après la « décision du 11 mai 2005 »). Selon le point 1.1 de ladite décision, « [p]our figurer sur la liste visée à l'article 6, paragraphe 1, de la décision […] du 7 avril 2004, le potentiel du fonctionnaire admis à la procédure d'attestation, pour assumer des fonctions relevant de la catégorie B*, doit avoir été reconnu dans son rapport annuel d'évolution de carrière relatif à l'année 2004 ».

14 Un modèle de rapport d'évolution de carrière (ci-après le « REC »), annexé aux DGE 43, comporte une rubrique 6.4.2, intitulée « Mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation visée à l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut », qui est rédigée comme suit :

« Cette mention concerne les fonctionnaires appartenant à la catégorie C* et à la catégorie D* (ou à compter du 1er mai 2006, ceux qui sont affectés aux parcours de carrière visés à l'article 10, paragraphe 1, de l'annexe XIII du statut). Elle ne doit être remplie que dans la mesure où le fonctionnaire en fait la demande.

Le titulaire de poste a assumé des tâches relevant de la catégorie B* (ou à compter du 1er mai 2006, des tâches relevant des grades supérieurs à AST 7 pour les fonctionnaires en fonction dans la catégorie D ou C avant le 1er mai 2004) :

— nature des tâches en question :

Veuillez indiquer ici les fonctions concernées, sur base de la liste des fonctions types de la catégorie B* en annexe.

[à compléter par l'évaluateur]

— part de l'activité du titulaire de poste consacrée à ces tâches :

[à compléter par l'évaluateur]

— qualité des prestations du titulaire de poste dans l'accomplissement de ces tâches :

[à compléter par l'évaluateur.] »

15 Les *Informations administratives* du 12 janvier 2005 disposent :

« […] deux rubriques ont été insérées dans la partie 'Potentiel' pour les besoins des procédures d'attestation et de certification. […] Les rubriques insérées dans le REC ne devront être remplies que si le titulaire de poste en fait la demande explicite dans son [autoévaluation]. […] L'évaluateur devra indiquer, dans les rubriques en question, si le fonctionnaire C* et D* a le potentiel pour assumer des fonctions relevant de la catégorie B* […] Il devra préciser à quelles occasions le fonctionnaire en question a démontré ce potentiel. À cette fin, un référentiel des fonctions relevant plus particulièrement de la catégorie B* […] a été diffusé pour servir de guide aux évaluateurs et harmoniser l'approche. […] »

Faits à l'origine du litige

16 La requérante est fonctionnaire de la Commission, au sein de la direction générale (DG) « Budget », unité C 5.

17 À la suite d'une promotion obtenue le 30 novembre 2004, avec effet au 1er avril 2004, la requérante a été classée au grade C 1 (devenu C*6 au 1er mai 2004).

18 Le 7 mars 2005, l'évaluateur a établi le REC 2004 en attribuant à la requérante une note globale de 14/20 qui se décompose comme suit : 6,5/10 pour le rendement, 4,5/6 pour les aptitudes (compétences) et 3/4 pour la conduite dans le service.

19 À la rubrique 6.5, intitulée « Potentiel », du REC 2004, la case « non » est cochée sous la question « [s]elon vous, le titulaire de poste a-t-il démontré son potentiel pour assumer des fonctions relevant de la catégorie B* (ou à compter du 1er mai 2006 pour devenir membre du groupe de fonctions AST sans restriction) ? », figurant sous l'intitulé « Mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation visée à l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut ».

20 Le 9 mars 2005, le validateur a accordé son visa audit REC 2004, sans formuler d'observations complémentaires à celles de l'évaluateur.

21 Le 15 mars 2005, la requérante a sollicité la révision de son REC 2004 aux motifs, premièrement, que l'attribution de la note de 14/20 ne correspondrait pas à ses mérites réels, deuxièmement, que la baisse de 2 points de sa note globale par rapport à celle attribuée pour l'exercice précédent, bien que pouvant s'expliquer par des raisons administratives en rapport avec sa promotion récente, serait disproportionnée, troisièmement, que cette baisse de la notation serait, de plus, discriminatoire, si l'on compare sa situation à celle de l'une de ses collègues qui a également fait l'objet d'une promotion au grade C 1. Cette collègue aurait obtenu la même note de 14/20 alors que ses résultats, lors des exercices précédents, n'auraient pas été du même niveau que ceux de la requérante. Quatrièmement, le refus de reconnaître le potentiel de la requérante à assumer les fonctions relevant de la catégorie B*, sous la mention destinée à être prise en compte

dans le cadre de la procédure d'attestation, prévue à l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut, ne serait pas justifié, compte tenu du niveau de sa formation, de son ancienneté dans la catégorie C et de son mérite.

22 Le 21 mars 2005, la requérante a été conviée à un entretien avec son validateur.

23 Le même jour, sans modifier les termes du REC 2004, le validateur a présenté, notamment, les observations complémentaires suivantes :

« [J'ai] expliqué [à la requérante] la méthodologie pour l'attribution des points et en particulier la modification du cadre de référence lors d'une promotion. Le grade C 1 regroupe des fonctionnaires avec beaucoup d'expérience et des compétences souvent très élevées. Il en résulte, qu'à prestations constantes, la notation baisse lors du changement de grade.

Pour ce qui concerne la comparaison des prestations [de la requérante] avec [celles de] ses collègues, l'évaluateur et le validateur ont une meilleure vue d'ensemble et plus objective des mérites comparatifs du personnel [que la requérante]. En tant que validateur, je n'ai constaté aucune inconsistance entre la notation et les commentaires et entre les différentes notations de l'[u]nité et de l'ensemble de la [DG 'Budget'].

Enfin, pour ce qui concerne l'attestation, le [c]hef d'[u]nité est le plus à même d'évaluer les capacités de son personnel. Il m'a confirmé qu'après une première période de prise de connaissance, il proposera à [la requérante] des tâches 'horizontales' qui devraient lui permettre de démontrer son potentiel pour assumer des fonctions relevant de la catégorie B*. »

24 Le 29 mars 2005, la requérante a saisi le comité paritaire d'évaluation (ci-après le « CPE ») d'un recours contre la décision du validateur.

25 Le 11 mai 2005, le CPE a rendu son avis, ainsi libellé :

« Lors de sa réunion du 15 avril 2005, le [CPE] de la DG 'Budget' a procédé à l'examen du [REC 2004].

Le [CPE] n'a pas considéré nécessaire d'auditionner les intervenants dans ce rapport, et constate que :

a) La procédure a été respectée.

b) Le [REC 2004] a été établi sans erreur manifeste d'appréciation du rendement, des compétences et de la conduite dans le service de l'intéressée.

Le [CPE] considère que le refus de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation n'est pas suffisamment argumenté dans les commentaires du rapport.

Les membres représentants du personnel sont d'avis que les commentaires ne donnent aucune justification pour une réduction si radicale de deux points de mérite par rapport au REC précédent, d'autant plus que [la requérante] a démontré un haut niveau de prestations (mérite dans la durée). Une telle réduction ne se justifie absolument pas, même si on considère que faire partie d'un nouveau 'peer group' dans un grade supérieur comporte un différent niveau de prestation. En outre, les représentants du personnel attirent l'attention de l'évaluateur d'appel sur le fait que, apparemment, une telle réduction a été appliquée d'une façon inégale à l'égard des fonctionnaires se trouvant dans des conditions comparables (voir les commentaires de l'évaluée sur l'application d'une telle réduction au point 9.1 (2.3) du [REC 2004]. Par conséquent les représentants du personnel recommandent à l'évaluateur d'appel d'augmenter les points de mérite (rubrique ['rendement']) de sorte qu'ils reflètent les commentaires actuels.

Les membres représentants de l'administration, ainsi que le [p]résident du CPE, considèrent que la promotion de [la requérante], intervenue lors de l'exercice 2004, justifie une comparaison différente de ses mérites par application des standards d'évaluation d'un grade supérieur. Toutefois, cette comparaison différente doit être effectuée de façon à éviter un traitement inégal de collègues se trouvant dans des conditions comparables.

En conséquence, le [CPE] recommande à l'évaluateur d'appel d'examiner le [REC 2004] en tenant compte de ce commentaire, et de vérifier par des consultations nécessaires le refus fait par l'évaluateur de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation.

Le présent avis est rendu à la majorité, pour ce qui est de la note, et par consensus entre les membres du [CPE] pour ce qui est de la procédure d'attestation, lors de sa réunion du 11 mai 2005.

Le [CPE] rappelle à l'évaluateur d'appel l'obligation de justifier dûment toute décision allant à l'encontre de cet avis. »

26 Le 31 mai 2005, l'évaluateur d'appel a décidé de maintenir inchangée la note globale attribuée à la requérante, rappelant les principes qui ont conduit à ladite note. Premièrement, l'évaluateur d'appel a indiqué que les *Informations administratives* du 12 janvier 2005 prévoient qu'une promotion peut conduire à une appréciation des mérites différente dans le grade supérieur. Deuxièmement, l'évaluateur d'appel a relevé que les DGE 43 énoncent qu'avant la finalisation des REC, le directeur général se concerte avec les validateurs en vue de veiller, au niveau de la direction générale et grade par grade, à la cohérence de l'évaluation des mérites des titulaires de poste. Troisièmement, l'évaluateur d'appel a souligné que la requérante a été promue au grade C 1, considéré comme le grade « fin de carrière ». Or, au moment de la promotion de la requérante, 26 fonctionnaires ayant une ancienneté importante se trouvaient dans ce grade, de sorte que pour respecter la moyenne de note par grade, la note attribuée à la requérante, qui venait de commencer dans ce grade, serait justifiée. Quatrièmement, le statut prévoirait un déblocage de la carrière pour les anciens fonctionnaires de grade C 1, dont le taux de promotion pour 2005 était de 5 %, ce qui représente une moyenne théorique de présence dans le grade de 20 ans. Dans ces circonstances, il serait plus réaliste de commencer dans ce nouveau grade avec une marge de progression pour maintenir un niveau de motivation adéquat. Enfin, en ce qui concerne le refus de reconnaître le potentiel de la requérante à assumer les fonctions relevant de la catégorie B*, sous la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, l'évaluateur d'appel a affirmé que cette appréciation ne préjugeait en rien du potentiel de la requérante qui aura à faire ses preuves dans le nouveau grade.

27 Le 12 août 2005, la requérante a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, contre la décision de l'évaluateur d'appel de ne pas modifier son REC 2004.

28 Par décision du 8 novembre 2005, l'AIPN a rejeté la réclamation.

Conclusions des parties

29 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision adoptée par l'AIPN le 8 novembre 2005 par laquelle a été rejetée la réclamation formée le 12 août 2005 contre le REC 2004 ;

— pour autant qu'il soit nécessaire, annuler également le REC 2004 clôturé le 31 mai 2005 ;

— condamner la Commission aux dépens de l'instance par application de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance des Communautés européennes, ainsi qu'aux frais indispensables exposés aux fins de la procédure et, notamment, les frais de domiciliation, de déplacement et de séjour, ainsi que les honoraires d'avocat, par application de l'article 91, sous b), du même règlement.

30 La Commission conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours comme non fondé ;

— statuer sur les dépens comme de droit.

Sur l'objet du recours

31 Il y a lieu de constater que la requérante demande, notamment, l'annulation de la décision de l'AIPN rejetant sa réclamation et, pour autant que de besoin, de son REC 2004. À cet égard, il convient de rappeler que, selon la jurisprudence, les conclusions en annulation formellement dirigées contre le rejet d'une réclamation ont pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel la réclamation a été présentée et sont, comme telles, dépourvues de contenu autonome (arrêt de la Cour du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, Rec. p. 23, point 8 ; arrêts du Tribunal de première instance du 10 décembre 1992, Williams/Cour des comptes, T-33/91, Rec. p. II-2499, point 23 ; du 10 juin 2004, Liakoura/Conseil, T-330/03, RecFP p. I-A-191 et II-859, point 13, et du 6 avril 2006, Camós Grau/Commission, T-309/03, Rec. p. II-1173, point 43).

32 Il y a lieu, dès lors, de considérer que le recours est dirigé contre le REC 2004.

Sur le fond

33 À l'appui de son recours, la requérante invoque plusieurs moyens, lesquels se divisent en trois groupes distincts.

34 Au titre du premier groupe de moyens, qui porte sur la motivation de la décision de l'évaluateur d'appel, la requérante invoque la violation de l'article 25 du statut et de l'article 9, paragraphe 7, des DGE 43.

35 Dans le cadre du deuxième groupe de moyens, qui a trait à l'évaluation du rendement, des compétences et de la conduite dans le service de la requérante, celle-ci invoque la violation de l'article 43 du statut et de l'article 1er, paragraphe 2, des DGE 43, l'erreur manifeste d'appréciation, ainsi que la violation des principes de proportionnalité et de non-discrimination.

36 Enfin, au titre du troisième groupe de moyens, relatif à la mention introduite dans le REC 2004, destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, la requérante invoque la violation de l'article 25 du statut, de l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut et de l'article 9, paragraphe 7, des DGE 43 ainsi que l'erreur manifeste d'appréciation.

37 Il y a lieu de constater que, dans le cadre des premier et troisième groupes de moyens, les moyens tirés de la violation de l'article 25 du statut et de l'article 9, paragraphe 7, des DGE 43 sont invoqués par la requérante aux fins de faire valoir l'insuffisance de la motivation de la décision de l'évaluateur d'appel quant à, d'une part, la baisse de la note globale obtenue par l'intéressée dans le cadre du REC 2004 et, d'autre part, la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation.

38 Dans le cadre du grief pris de l'insuffisance de la motivation de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, la requérante invoque, à titre liminaire, l'illégalité de l'insertion d'une telle mention dans son REC 2004.

39 Dans l'appréciation des moyens invoqués par la requérante, il convient d'examiner tout d'abord le grief relatif à l'insuffisance de la motivation par l'évaluateur d'appel quant à la baisse de la note globale obtenue par la requérante dans le REC 2004, puis le grief pris de l'illégalité de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, avant d'examiner, le cas échéant, les autres griefs.

Sur le grief tiré de l'insuffisance de la motivation par l'évaluateur d'appel de la baisse de la note globale

Arguments des parties

40 La requérante fait valoir le caractère insuffisant de la motivation de la décision de l'évaluateur d'appel.

41 Non seulement cette motivation devrait être précise et ne pas se limiter à des considérations d'ordre général sans aucune analyse concrète des aptitudes, du rendement ou de la conduite dans le service de la requérante, mais de plus, elle devrait plus particulièrement répondre aux objections et observations du CPE.

42 Or, la requérante soutient, d'une part, que l'appréciation de l'évaluateur d'appel est « abstraite de toute considération personnelle » de ses mérites et relève, d'autre part, que le CPE avait invité l'évaluateur d'appel à vérifier que la comparaison de ses mérites avec ceux des autres fonctionnaires de sa catégorie avait été effectuée de façon à éviter un traitement inégal de collègues se trouvant dans des conditions comparables, ce qui n'aurait pas été fait.

43 À cet égard, la requérante fait valoir que la diminution de ses points est disproportionnée comparativement à la situation d'une de ses collègues qui avait également été promue au grade C 1 la même année. Alors que le travail de cette collègue aurait été systématiquement apprécié de manière moins favorable que l'activité de la requérante, cette collègue aurait bénéficié du même nombre de points de mérite que celle-ci.

44 La Commission soutient que l'évaluateur d'appel a indiqué dans sa motivation, sous la rubrique 9.3 du REC 2004, que la note de 14/20 attribuée à la requérante était justifiée par la présence dans son grade de plusieurs fonctionnaires ayant

accumulé un grand mérite dans la durée. Ainsi, la note de la requérante serait le résultat de la comparaison des qualités de celle-ci, « très jeune » dans son grade, avec celles des fonctionnaires ayant en principe plus d'expérience qu'elle. La Commission souligne que cette justification de la baisse de la note de la requérante ressort des *Informations administratives* du 12 janvier 2005 elles-mêmes.

45 Par ailleurs, la note attribuée à la requérante présenterait aussi l'avantage de lui permettre de garder une motivation suffisante dans le grade C 1, où la période moyenne de présence est relativement longue.

46 En ce qui concerne la comparaison du REC 2004 avec celui de la collègue de travail de la requérante, la Commission s'étonne, en premier lieu, de la connaissance par celle-ci des commentaires détaillés du REC de ladite collègue. Elle fait observer, en second lieu, qu'il n'y a aucune incohérence manifeste entre les deux notations. Les commentaires concernant les deux fonctionnaires se distingueraient seulement par des nuances qui ne seraient pas de nature à justifier l'attribution, à la requérante, d'une note supérieure à celle effectivement obtenue.

Appréciation du Tribunal

47 Selon une jurisprudence constante, l'administration a l'obligation de motiver tout REC de façon suffisante et circonstanciée et de mettre l'intéressé en mesure de formuler des observations sur cette motivation (arrêts du Tribunal de première instance du 12 juin 2002, Mellone/Commission, T-187/01, RecFP p. I-A-81 et II-389, point 27 ; du 30 septembre 2004, Ferrer de Moncada/Commission, T-16/03, RecFP p. I-A-261 et II-1163, point 49, et du 25 octobre 2005, Micha/Commission, T-50/04, RecFP p. I-A-339 et II-1499, point 36). Le caractère suffisant de la motivation doit être apprécié au regard non seulement de son libellé, mais aussi du contexte factuel et juridique dans lequel s'inscrit l'adoption de l'acte attaqué (arrêt du Tribunal de première instance du 15 septembre 2005, Casini/Commission, T-132/03, RecFP p. I-A-253 et II-1169, point 31).

48 Dans certains cas, un soin particulier doit même être apporté à cette motivation, notamment lorsque la notation connaît une régression par rapport à la notation antérieure (arrêts Mellone/Commission, précité, point 27, et du 16 mai 2006, Magone/Commission, T-73/05, RecFP p. I-A-2-107 et II-A-2-485, point 48). Il importe, en effet, que la régression constatée par l'autorité soit motivée de manière à permettre au fonctionnaire d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, au Tribunal d'exercer son contrôle juridictionnel (arrêt Ferrer de Moncada/Commission, précité, point 53).

49 Dès lors que le REC comporte une motivation suffisante, il ne saurait être exigé de l'évaluateur d'appel qu'il fournisse des explications complémentaires sur les raisons qui le conduisent à ne pas suivre les recommandations du CPE que si l'avis de cet organe consultatif fait état de circonstances spéciales propres à jeter le doute sur la validité ou le bien-fondé de l'appréciation initiale et appelle de ce fait une appréciation spécifique de l'évaluateur d'appel quant aux conséquences éventuelles à tirer de ces circonstances (arrêt Mellone/Commission, précité, point 33).

50 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient d'examiner si, en l'espèce, le REC 2004 satisfait à l'obligation de motivation. À cet effet, il importe de tenir compte de l'ensemble de la motivation du REC 2004.

51 Comme le souligne la requérante, bien que les commentaires de l'évaluateur aient été sensiblement les mêmes dans le REC établi pour la période du 16 mai au 31 décembre 2003 et le REC 2004, la note globale qui lui a été attribuée dans le cadre du REC 2004 a baissé de deux points. Les notes des rubriques « Rendement » et « Aptitudes (compétences) » du REC 2004 ont chacune baissé de 0,5 point et celle de la rubrique « Conduite dans le service » de 1 point.

52 Aucune explication de la régression des notes ne ressort directement des commentaires de l'évaluateur sous les rubriques « Rendement », « Aptitudes (compétences) » et « Conduite dans le service » du REC 2004.

53 En revanche, sous la rubrique 6.4 « Synthèse » du REC 2004, l'évaluateur a indiqué que l'évaluation de la requérante pour l'année 2004 est « la première évaluation après une promotion récompensant justement le travail de qualité accompli par [celle-ci] […] ». Quant à la rubrique 8.2 « Révision du validateur & visa » du REC 2004, le validateur y a précisé qu'il avait expliqué à la requérante « la méthodologie pour l'attribution des points et en particulier la modification du cadre de référence lors d'une promotion ». Selon le validateur, « [l]e grade C 1 regroupe des fonctionnaires avec beaucoup d'expérience et des compétences souvent très élevées[; i]l en [résulterait], qu'à prestations constantes, la notation baisse lors du changement de grade ». Le validateur a également souligné que, en ce qui concerne « la comparaison des prestations [de la requérante] avec [celles de] ses collègues, l'évaluateur et le validateur ont une meilleure vue d'ensemble et plus objective des mérites comparatifs du personnel [que la requérante] ». Or, en tant que validateur, il n'aurait constaté « aucune inconsistance entre la notation et les commentaires et entre les différentes notations de l'[u]nité et de l'ensemble de la [DG 'Budget'] ».

54 En ce qui concerne la motivation de la décision de l'évaluateur d'appel, figurant dans la rubrique 9.3 du REC 2004, celui-ci a d'abord relevé que les *Informations administratives* du 12 janvier 2005 indiquaient qu'une promotion pouvait conduire à une appréciation des mérites différente dans le grade supérieur et a énoncé les termes de l'article 8, paragraphe 7, des DGE 43. Ensuite, l'évaluateur d'appel a rappelé que, lors de l'exercice de promotion 2004, la requérante avait été promue au grade C 1. Il a indiqué à cet égard que « ce grade était considéré comme 'fin de carrière' de la catégorie C d'après la grille des carrières contenue dans [le] statut en vigueur au [1er janvier 2004] » et que « se trouv[ai]ent dans ce grade 26 fonctionnaires de la DG ['Budget'] avec une ancienneté importante [remontant à] 1988[; c]ompte tenu de la nécessité de respecter une moyenne de note par grade et du principe de mérite dans la durée, la note de [la requérante], qui vient de commencer dans le grade, [serait] justifiée ». L'évaluateur d'appel a enfin précisé que « le […] statut permet un déblocage de la carrière pour les [anciens] C 1, du grade C*6 à C*7, dont le taux de promotion pour 2005 a[vait] été fixé par les articles 9 et 10 de l'annexe XIII du statut à 5 % des fonctionnaires dans le grade, ce qui représente une moyenne théorique de 20 ans[; d]ans ces circonstances, il [serait] plus réaliste de commencer dans ce nouveau grade avec une marge de progression suffisant[e] pour maintenir un niveau de motivation adéquat ».

55 Il ressort de ces commentaires du REC 2004 que la régression de la note globale de la requérante a été motivée par la promotion de celle-ci au grade C 1 à compter du 1er avril 2004. Cette constatation n'est d'ailleurs pas contestée par la Commission qui se prévaut, à cet égard, des *Informations administratives* du 12 janvier 2005.

56 Il reste encore à vérifier si la motivation fait apparaître que la baisse de la note globale de la requérante a été justifiée par un exercice effectif de l'évaluation des prestations de la requérante et non par un ajustement automatique suite à sa promotion. À cet égard, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 8, paragraphe 7, des DGE 43, le validateur « vérifie avec les évaluateurs l'application cohérente des normes d'évaluation définies en application de l'article 8, paragraphe 3, et procède à la comparaison des mérites et à l'harmonisation des notes de mérite proposées ». Ainsi, en tenant compte de la promotion de la requérante, l'évaluateur et le validateur devaient néanmoins procéder à une évaluation des prestations de celle-ci dans le grade C 1, ce pour vérifier si le niveau de ses performances était réellement moindre que celui des autres fonctionnaires plus anciens dans ledit grade.

57 Or, l'évaluateur n'a présenté aucune indication spécifique dans le REC 2004 en ce qui concerne cet aspect de l'évaluation des prestations de la requérante. Quant au validateur, il a mentionné qu'il n'avait constaté « aucune inconsistance entre les différentes notations de l'[u]nité et de l'ensemble de la [DG 'Budget'] », sans toutefois donner plus de précisions.

58 Pour sa part, la motivation présentée par l'évaluateur d'appel ne fait qu'informer la requérante de ce que la baisse de sa note globale aurait été déterminée par la présence, dans le même grade C 1, de plusieurs autres fonctionnaires ayant une plus grande ancienneté et par le fait qu'il serait plus approprié pour elle de commencer dans le nouveau grade avec une marge de progression suffisante.

59 Il ressort des commentaires du REC 2004 que la requérante n'a pu apprécier le bien-fondé de la baisse des notes de chacune des rubriques dudit REC et donc de sa note globale par rapport à son REC précédent. En effet, ces commentaires ne permettent pas à la requérante de connaître de façon suffisamment claire si la baisse des notes a été décidée sur la base d'une évaluation effective de ses prestations dans le grade C 1 ou a résulté d'un ajustement automatique de ses notes à la suite de sa promotion. À cet égard, il importe de rappeler que les fonctions de la requérante sont restées inchangées et qu'il n'a pas été soutenu que ses prestations auraient été moins bonnes en 2004. Pour ces mêmes motifs, le Tribunal ne pourrait exercer son contrôle juridictionnel dans l'examen éventuel du grief tiré de l'erreur manifeste d'appréciation quant à l'évaluation de la requérante dans le REC 2004.

60 Par ailleurs, bien que la promotion de la requérante au grade C 1 soit présentée dans le REC 2004 comme la justification de la baisse de sa note globale, il y a lieu de constater que cette promotion, qui a pris effet le 1er avril 2004, n'est intervenue que le 30 novembre 2004, soit un mois avant la fin de l'année 2004. En outre, il y a lieu de relever que les *Informations administratives* du 12 janvier 2005, dont se prévaut la Commission, n'ont été établies et publiées que postérieurement à la fin de l'année 2004. La motivation du REC 2004 ne fait pas non plus apparaître si ces circonstances ont été prises en compte lors de l'appréciation des prestations de la requérante pour toute l'année 2004.

61 Il résulte de tout ce qui précède que, en ce qui concerne la baisse de la note globale obtenue par la requérante, le REC 2004 n'est pas suffisamment motivé. Dans ces conditions, le grief tiré de l'insuffisance de la motivation doit être accueilli.

Sur le grief tiré de l'illégalité de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation

Arguments des parties

62 La requérante prétend qu'il n'appartient pas à l'évaluateur ou à l'évaluateur d'appel d'apprécier l'aptitude d'un fonctionnaire à assumer les fonctions relevant de la catégorie B*. Seul le CPEA institué par l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut aurait cette compétence. Aussi, en fournissant dans le REC 2004 des indications qui anticipent la procédure d'attestation, ledit REC violerait cette disposition du statut.

63 La Commission rétorque que par la décision du 7 avril 2004, elle a arrêté les modalités de mise en œuvre de la procédure d'attestation. En vertu de l'article 6, paragraphe 1, de cette décision, il appartiendrait à l'AIPN d'établir une liste de fonctionnaires admis selon un ordre de priorité, à partir des critères suivants : le niveau de formation, l'ancienneté dans le parcours de carrière C ou D, l'expérience et le mérite évalué sur la base des REC disponibles. La Commission relève également que la valeur des critères de classement et leur pondération pour l'exercice d'attestation 2005 ont été fixées par décision de l'AIPN, conformément à l'article 6, paragraphe 2, de la décision du 7 avril 2004, sur avis favorable du CPEA. Cette décision aurait prévu que le potentiel du fonctionnaire admis à la procédure d'attestation devait avoir été reconnu dans le REC établi pour l'exercice d'évaluation 2004.

64 Dans ce contexte, la requérante a demandé à son évaluateur de se prononcer sur son potentiel, ce que celui-ci aurait fait. Elle ne saurait dès lors soutenir que le REC 2004 viole les dispositions de l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut.

Appréciation du Tribunal

65 Dans le cadre de ce grief, la requérante invoque, en substance, l'illégalité de l'insertion, dans son REC 2004, de la mention destinée à être prise en compte lors de la procédure d'attestation. Selon elle, les personnes chargées d'établir son REC 2004 n'auraient pas eu la compétence pour se prononcer au sujet de cette mention.

66 Aux termes de l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut, il est prévu que les fonctionnaires en fonction dans les catégories C ou D avant le 1er mai 2004, peuvent devenir membres du groupe de fonctions des assistants sans restrictions, notamment sur la base d'une procédure d'attestation. Il y est ensuite indiqué que la procédure d'attestation est fondée sur l'ancienneté, l'expérience, le mérite et le niveau de formation des fonctionnaires et que le CPEA examine les candidatures des fonctionnaires en vue de l'attestation. En outre, il est précisé que les institutions arrêtent les modalités de mise en œuvre de ladite procédure avant le 1er mai 2004.

67 À cet effet, la Commission a adopté la décision du 7 avril 2004. Selon l'article 3 de cette décision, la procédure d'attestation comporte quatre étapes : la fixation du nombre de postes relevant du groupe de fonctions des assistants qui pourront être pourvus par des fonctionnaires attestés et la publication d'un appel à candidatures ; l'admission des candidats ; l'établissement d'une liste des candidats admis selon un ordre de priorité ; la candidature à des postes relevant du groupe de fonctions des assistants.

68 L'admission des candidats à la procédure d'attestation est régie par l'article 5 de la décision du 7 avril 2004 lequel dispose que les fonctionnaires sont admis à la procédure d'attestation s'ils remplissent deux conditions cumulatives : un niveau de formation au moins égal à celui requis à l'article 5, paragraphe 3, sous a), du statut et une ancienneté dans le parcours de carrière C ou D d'au moins cinq années. Les candidats qui ne figurent pas sur la liste des fonctionnaires admis à la procédure d'attestation peuvent saisir le CPEA prévu à l'article 9 de la décision

du 7 avril 2004. Le CPEA émet un avis et le communique à l'AIPN qui décide de la suite à y donner.

69 Les candidats admis à la procédure d'attestation sont ensuite classés selon un ordre de priorité à partir des critères énoncés à l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004, qui sont : le niveau de formation, l'ancienneté dans le parcours de carrière C ou D, l'expérience et le mérite évalué sur la base des REC disponibles. Les fonctionnaires admis peuvent contester ce classement devant le CPEA qui émet un avis. L'AIPN décide de la suite à y donner.

70 L'article 6, paragraphe 2, de la décision du 7 avril 2004 prévoit que « [l]a valeur des critères et leur pondération sont décidées par l'AIPN, avant le 31 décembre 2004, après avis du [CPEA ; e]lles peuvent être adaptées, chaque année, par décision de l'AIPN, sur recommandation du [CPEA] ».

71 C'est en application de cette disposition qu'a été prise la décision du 11 mai 2005.

72 Il découle des dispositions de la décision du 7 avril 2004, prise en application de l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut, qu'il appartient à l'AIPN d'établir la liste définitive prévue à l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004.

73 Toutefois, il y a lieu de relever qu'aux DGE 43 est annexé un modèle de REC comportant une rubrique 6.4.2 intitulée « Mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation visée à l'article 10, paragraphe 3, de l'annexe XIII du statut » dans laquelle l'évaluateur doit indiquer, lorsque le fonctionnaire en fait la demande, si ce dernier a démontré son potentiel pour exercer des fonctions relevant de la catégorie B*.

74 À cet égard, il ressort du point 1.1 de la décision du 11 mai 2005 que pour figurer sur la liste visée à l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004, le potentiel du fonctionnaire admis à la procédure d'attestation, pour assumer des fonctions relevant de la catégorie B*, doit avoir été reconnu dans son REC relatif à l'année 2004.

75 À l'audience, la Commission a confirmé que, en l'espèce, la réponse négative de l'évaluateur sous la mention du REC 2004 destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, avait été l'unique cause de l'absence du nom de la requérante de la liste prévue à l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004 alors qu'il se trouvait sur la liste des fonctionnaires admis à la procédure d'attestation établie aux termes de l'article 5, paragraphe 2, de ladite décision.

76 Il résulte donc du point 1.1 de la décision du 11 mai 2005 que l'appréciation, par les personnes chargées d'établir le REC pour l'année 2004, du potentiel du fonctionnaire à assumer des fonctions relevant de la catégorie B*, est déterminante. Une réponse négative sous la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation exclut en effet le fonctionnaire de la possibilité d'accéder à la troisième étape de la procédure d'attestation en vue de figurer sur la liste des fonctionnaires admis selon un ordre de priorité.

77 Il convient en outre d'observer que, d'après les termes de l'article 6, paragraphe 4, de la décision du 7 avril 2004, la saisine du CPEA par les fonctionnaires qui contestent le nombre de points obtenus, ne serait pas ouverte à ceux qui sont exclus de la liste de l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004, pour absence d'une mention positive dans le REC pour l'année 2004.

78 De l'ensemble des considérations qui précèdent, il résulte que le point 1.1 de la décision du 11 mai 2005 a pour effet de dessaisir l'AIPN de son pouvoir décisionnel final quant à l'établissement de la liste de l'article 6, paragraphe 1, de la décision du 7 avril 2004 et d'exclure l'intervention du CPEA à ce stade de la procédure.

79 L'article 6, paragraphe 2, de la décision du 7 avril 2004, sur la base duquel la décision du 11 mai 2005 a été prise, ne constitue toutefois pas une habilitation à déroger à la procédure prévue par ladite décision du 7 avril 2004.

80 Il convient enfin d'ajouter que le modèle de REC, annexé aux DGE 43, ainsi que les *Informations administratives* du 12 janvier 2005 ne précisent pas la portée, pour la suite de la procédure d'attestation, d'une réponse négative sous la mention du REC destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation.

81 Il s'ensuit que le point 1.1 de la décision du 11 mai 2005 excède les limites de l'habilitation prévue à l'article 6, paragraphe 2, de la décision du 7 avril 2004. Ainsi, la portée reconnue à la réponse négative sous la mention du REC 2004 destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation, par le point 1.1 de la décision du 11 mai 2005, entache le REC 2004 d'illégalité. Le grief dirigé contre la mention du REC 2004 destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation doit dès lors être accueilli.

82 En conséquence, les griefs tirés, d'une part, de l'insuffisance de la motivation par l'évaluateur d'appel quant à la baisse de la note globale et, d'autre part, de l'illégalité de la mention destinée à être prise en compte dans le cadre de la procédure d'attestation étant fondés, le REC 2004 doit être annulé, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs invoqués par la requérante.

Sur les dépens

83 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure du Tribunal, les dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, relatives aux dépens et frais de justice, ne s'appliquent qu'aux affaires introduites devant le Tribunal à compter de l'entrée en vigueur de ce règlement de procédure, à savoir le 1er novembre 2007. Les dispositions du règlement de procédure du Tribunal de première instance pertinentes en la matière continuent à s'appliquer mutatis mutandis aux affaires pendantes devant le Tribunal avant cette date.

84 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. La Commission ayant succombé en ses moyens, il y a lieu de la condamner à supporter l'ensemble des dépens, conformément aux conclusions de la requérante.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) Le rapport d'évolution de carrière de M^me^ Semeraro portant sur la période du 1^er^ janvier au 31 décembre 2004 est annulé.

2) La Commission des Communautés européennes supporte l'ensemble des dépens.

Van Raepenbusch Boruta Kanninen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 21 février 2008.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch