

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 182.450 van 28 april 2008
in de zaak A. 69.347/IX-804.**

In zake : Ingrid DE GRAEVE,
 die woonplaats kiest bij
 advocaat P. LAHOUSSE,
 kantoor houdende te MECHELEN,
 Leopoldstraat 64

tegen :

 de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door de Vlaamse
 Regering.

DE RAAD VAN STATE, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Ingrid DE GRAEVE op 13 juni 1996 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van het besluit van 15 april 1996 van het College van secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap waarbij tegen haar definitief de vermelding “onvoldoende” wordt uitgesproken;

Gelet op het arrest nr. 146.727 van 27 juni 2005 waarbij de debatten worden heropend en het door de auditeur-generaal aangewezen lid van het auditoraat ermee belast wordt het onderzoek voort te zetten;

Gezien het aanvullend verslag opgemaakt door eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

Gelet op de beschikking van 14 oktober 2005 die de neerlegging ter griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de laatste memorie van de verzoekende partij;

Gelet op de beschikking van 28 februari 2008 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 21 april 2008;

Gehoord het verslag van kamervoorzitter P. LEMMENS;

Gehoord de opmerkingen van advocaat P. LAHOUSSE die verschijnt voor de verzoekster, en van advocaat P. DEVERS, die verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973,

OVERWEEGT WAT VOLGT :

Over de gegevens van de zaak

1.1. Op het ogenblik van de bestreden beslissing is de verzoekster ambtenaar met de graad van deskundige (rang B1) bij de afdeling “Human Resources Management” van de administratie Personeelsontwikkeling van het departement Algemene Zaken en Financiën van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

1.2. Op 2 februari 1996 heeft zij een evaluatiegesprek over het jaar 1995 met haar afdelingshoofd, waarna haar door haar twee evaluatoren de evaluatie “onvoldoende” wordt toegekend.

De verzoekster stelt tegen die evaluatie beroep in bij de Raad van Beroep. Op 19 maart 1996 adviseert de Raad van Beroep eenparig dat de evaluatie “onvoldoende” niet gegrond is.

Op 4 april 1996 aanvaardt het College van secretarissen-generaal het voorstel van zijn voorzitter om de “einduitspraak ‘onvoldoende’ jegens Ingrid DE GRAEVE definitief (uit te spreken)”. Die beslissing wordt, zoals is vastgesteld in het tussenarrest nr. 146.727 van 27 juni 2005, geformaliseerd in een besluit van het college van 15 april 1996. Dit laatste besluit, dat aan de verzoekster ter kennis gebracht is bij aangetekend schrijven van 17 april 1996, vormt het voorwerp van het voorliggende beroep.

Onderzoek van de middelen

2.1.1. In een tweede middel voert de verzoekster de schending aan van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Dit middel is geredigeerd als volgt:

“Het is noodzakelijk, om (de bestreden) beslissing goed te kunnen begrijpen evenals wat eraan voorafgaat, het Ploeg-systeem even voor te stellen.

Hierin kadert het evaluatiesysteem dat met het (Vlaams Personeelsstatuut) dat van kracht werd op 1 januari 1994 werd ingevoerd :

P= plannen

L= leiding geven

O= organiseren

E= evaluatie

G= gewaardeerd worden (...)

Vanaf 1 juli 1995 tot 31 december 1995 werd het ploeg-systeem een eerste maal in praktijk gebracht. De afdeling H.R.M., waar verzoekster is tewerkgesteld, was a.h.w. de hoedster van het systeem zodat mag worden aangenomen dat zij beschikte over de nodige know-how. Dit blijkt geenszins uit de evaluatieprocedure van verzoekster, integendeel :

1. Verzoekster heeft van haar afdelingshoofd geen enkele informatie gekregen over het systeem. Ze kreeg uitsluitend de algemene uitleg op een departementale uiteenzetting.
2. Haar functiebeschrijving stemt niet overeen met haar specifieke werksituatie, die concreet wordt ingevuld vanuit de praktijk.
3. Verzoekster krijgt op geen enkele manier informatie, begeleiding en ondersteuning laat staan positieve feed-back van haar afdelingshoofd en van de andere leden van de afdeling. Er vindt geen functionerings-, plannings- en opvolgingsgesprek plaats. Volgens het ploegconcept zijn deze gesprekken nochtans noodzakelijk. Het welslagen van haar opdracht was trouwens grotendeels afhankelijk van de andere leden van de afdeling aangezien verzoekster hen ten dienste stond. Daarnaast dient opgemerkt dat de afdeling nog geen definitieve vorm had en dat de materie nog niet volledig en correct was ingevuld.
4. Bovendien was sinds geruime tijd bekend dat verzoekster niet de geschikte persoon was voor de afdeling H.R.M. (...), die algemeen wordt erkend als enorm zwaar en complex. Hier hoort een directiesecretaresse met maturiteit en jarenlange ervaring. Het is onaanvaardbaar dat de overheid in deze functie de evaluatieprocedure van verzoekster opstart, op voorhand wetende dat zij op verschillende resultaatgebieden niet kan scoren.

Verzoekster is van mening dat de overheid zwaar te kort geschoten is t.o.v. haar, met als verzwarende omstandigheid dat het dan nog juist de afdeling H.R.M. is die zich bedient van dergelijke methodiek. Verzoekster heeft geen eerlijke kans gekregen.

Alhoewel in het evaluatiedocument (...) als afspraak wordt opgenomen dat verzoekster een nieuwe kans moet krijgen in een nieuwe functie is tot op heden (begin juni 1996) nog geen enkele stap daartoe gezet. Wel werd de functiebeschrijving van verzoekster aangepast. Alle secretariaatsaken in persoonlijke relatie tot het afdelingshoofd zijn geschrapt (...).”

2.1.2. De verwerende partij antwoordt hierop dat de bewering van de verzoekster dat zij onvoldoende informatie, begeleiding en ondersteuning kreeg, wordt tegengesproken door het evaluatieverslag, waar nopens haar algemene

taakuitoefening gezegd wordt dat zij herhaaldelijk werd uitgenodigd om te participeren aan besprekingen en vergaderingen met betrekking tot haar functie van “informatiedraaischijf” van de afdeling en voor wat betreft het secretariaat van de werkgroep HRM gezegd wordt dat zij in het begin werd bijgestaan door een opdrachthouder, maar ondanks uitgebreide en geduldige ondersteuning niet slaagde. De verwerende partij meent dan ook dat aan de verzoekster terecht een gebrek aan inzicht en een tekort aan kennis van de afdeling verweten worden. De verwerende partij stelt ook vast dat de verzoekster geen gebruik heeft gemaakt van het recht om haar opmerkingen aan het evaluatieverslag toe te voegen, zodat het College van secretarissen-generaal er mocht van uitgaan dat de vaststellingen in dat verslag in verband met informatie, begeleiding en ondersteuning, die door de verzoekster niet werden tegengesproken, juist waren.

De verwerende partij merkt voorts op dat de afwezigheid van functionerings- en opvolgingsgesprekken geen invloed heeft op de evaluatie, aangezien die evaluatie bestaat in de beoordeling van het functioneren van de functiehouder ten opzichte van de vooraf in de functiebeschrijving bepaalde verwachtingen. De functiebeschrijving wordt concreet vastgelegd na een planningsgesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator. De verzoekster heeft haar functiebeschrijving zonder opmerkingen goedgekeurd, zodat redelijkerwijze moet worden aangenomen dat het planningsgesprek effectief heeft plaatsgevonden.

2.1.3. In haar memorie van wederantwoord repliceert de verzoekster dat niet alleen geen functionerings- of opvolgingsgesprek, maar ook geen planningsgesprek heeft plaatsgevonden. Zij merkt op dat haar functiebeschrijving niet overeenstemt met haar specifieke werksituatie. Zij was niet de spil van de in- en uitgaande post, zoals bepaald in resultaatgebied 2, aangezien men oordeelde dat de documenten te vertrouwelijk waren, en ook werd haar niet alle informatie doorgegeven, waardoor zij ook resultaatgebied 10 niet kon waarmaken. De verzoekster stelt dat de functiebeschrijving bestemd was voor een directiesecretaresse met maturiteit en jarenlange ervaring, dat er reeds geruime tijd een consensus bestond om haar te vervangen, en het niet van behoorlijk bestuur getuigt om iemand zonder begeleiding te laten functioneren, waarvan men op voorhand weet dat zij niet geschikt is voor de functie. De verzoekster merkt op dat de uitspraak “onvoldoende” voor een groot deel verantwoord wordt door een eenmalige gebeurtenis die niet tot haar vast takenpakket behoorde, met name het inspringen als secretaris van de permanente Interdepartementale Werkgroep HRM,

hetgeen eveneens van een onbehoorlijke besluitvorming getuigt. Tenslotte stelt de verzoekster dat het onbehoorlijk is om haar enerzijds een onvoldoende te geven en anderzijds te stellen dat zij een nieuwe kans verdient in een andere functie. Artikel V 7 van het Vlaams personeelsstatuut bepaalt immers dat personeelsleden met een functioneringsevaluatie “onvoldoende” geen mutatie kunnen krijgen.

2.1.4. In haar laatste memorie, nadat de auditeur-verslaggever in zijn aanvullend verslag tot de onontvankelijkheid van het middel besluit aangezien niet duidelijk is aan welke rechtsregel of welk rechtsbeginsel de bestreden beslissing moet worden getoetst, merkt de verzoekster op dat het middel “een schending impliceert van de beginselen van behoorlijk bestuur, meer specifiek de schending van het redelijkheidsbeginsel enerzijds en anderzijds de feitenvinding”.

2.1.5. Op het ogenblik dat het verzoekschrift werd ingediend, bepaalde artikel 2, § 1, 2/, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling administratie van de Raad van State dat het inleidend verzoekschrift, naast het voorwerp van de aanvraag of het beroep, een uiteenzetting van de feiten en de middelen diende te bevatten. Onder “middel” moet begrepen worden, de voldoende duidelijke omschrijving van de overtreden rechtsregel en van de wijze waarop die regel door de bestreden rechtshandeling werd geschonden.

Het middel waarin de schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur wordt aangevoerd, zonder nadere vermelding om welke beginselen het gaat, is onvoldoende duidelijk om als omschrijving van de overtreden rechtsregel in aanmerking te komen. Voor het overige voert de verzoekster aan dat de evaluatie niet gebeurd is in overeenstemming met het “Ploeg-systeem”, maar dit systeem vormt geen rechtsregel waarvan de schending voor de Raad van State kan worden aangevoerd. Uit het verzoekschrift blijkt dan ook niet aan welke rechtsregel of welk algemeen rechtsbeginsel de bestreden beslissing moet worden getoetst. Verdere aanvullingen en verduidelijkingen in de memorie van wederantwoord en de laatste memorie, voor zover die daarin al te vinden zouden zijn, kunnen dit gebrek niet verhelpen.

Het middel is niet ontvankelijk.

2.2.1. In een derde middel voert de verzoekster de schending aan van artikel VIII 9 van het Vlaams personeelsstatuut (besluit van de Vlaamse regering van 24 november 1993) en van het zorgvuldigheidsbeginsel. Dit middel is geredigeerd als volgt:

“De functioneringsevaluatie dient op een zorgvuldige wijze te gebeuren’ (artikel VIII 9). Dit betekent onder meer dat uit de notulen van de vergadering van het college en uit het administratief dossier moet blijken dat het collegiaal orgaan tot een besluitvorming is gekomen na een behoorlijke afweging van alle ter zake dienende gegevens.

De beslissing werd schijnbaar uitdrukkelijk gemotiveerd maar is deze motivering ook draagkrachtig, is ze afdoende?

Volgens verzoekster is de beslissing gebrekkig gemotiveerd.

Het besluit stelt o.m. dat verzoekster als weinig pro-actief en weinig hulpvaardig naar voren komt (...).

Uit het verslag van de raad van beroep blijkt het tegendeel : ‘Overwegende dat ook blijkt dat verzoekster over onvoldoende informatie beschikt om proactief te kunnen reageren’ (...).

Indien de overheid aan een personeelslid een gebrek aan pro-actieve houding verwijt betekent dit dat ze het personeel actief moet steunen tot zo'n houding en dat er een voldoende omkadering door coaching aanwezig moet zijn.

Haar evaluator (= afdelingshoofd) zou haar herhaaldelijk hebben uitgenodigd (?) om te participeren aan besprekingen en vergaderingen om als informatiedraaischijf te kunnen fungeren.

Volgens haar functiebeschrijving blijkt niet dat dit van haar verwacht wordt.

Volgens de overwegingen van het bestreden besluit werd verzoekster uitgebreid en zorgvuldig ondersteund, werden haar bijkomende instructies gegeven, werd ze uitgenodigd om te participeren aan vergaderingen en besprekingen om bijkomende kennis op te doen. Kan de verwerende partij daarvan het bewijs niet leveren, of is dit andermaal een gebrek aan zorgvuldige besluitvorming?

Volgens de motivatie van het bestreden besluit blijkt uit het beschrijvend evaluatieverslag dat verzoekster ondermaats presteert op 6 van de 10 resultaatgebieden en eerder gewoon op de 4 overige resultaatgebieden.

De evaluatie van de resultaatgebieden laat inderdaad te wensen over.

Wat betreft het eerste resultaatgebied is verzoekster niet bekend wat ze fout heeft gedaan. (Ze begrijpt niet waarom ze daarover geen nota heeft gekregen en in andere gevallen wel.)

Verzoekster was geenszins de spil van de in- en uitgaande post, men oordeelde dat de documenten daarvoor te vertrouwelijk waren.

Een ander feit dat haar wordt ten laste gelegd is het slecht samenvoegen van brieven. De ware oorzaak hiervan, nl. een te beperkte capaciteit van de computer wordt niet aanvaard.

Men verwijt verzoekster een gebrek aan kennis van de afdeling. Zelfs met veel goede wil - verzoekster was steeds bereid opdrachten uit te voeren - kon zij geen hoogte krijgen van de activiteiten van haar afdeling omdat informatie niet werd doorgegeven (te vertrouwelijk, zie daaromtrent het punt discretie). Bovendien ging de teamvergadering meestal door op de woensdag, dag dat verzoekster niet aanwezig was. Ze werkte 4/5.

Tenslotte haar opdracht als secretaris van PIW HRM (Permanente Interdepartementale Werkgroep H.R.M.).

Dit resultaatgebied is niet voorzien in haar functiebeschrijving (zie hoger).

Uit de verslagen van deze vergadering die worden neergelegd blijkt overduidelijk dat verzoekster tijdens de evaluatieperiode geen secretaris meer was van deze werkgroep (...).

Nochtans weegt dit punt zeer zwaar door in haar evaluatie.

Het is niet redelijk dat dit punt wordt opgenomen als uitgangspunt voor de evaluatie onvoldoende, terwijl er geen resultaatgebied voor voorzien was en verzoekster deze taak daadwerkelijk niet meer uitoefende.

Dit is totaal in strijd met de zorgvuldigheidsplicht die de overheid zichzelf oplegt (...).

In (het document 'PLOEG flits' van 22 januari 1996) (zie punt 2) wordt duidelijk het bewijs geleverd dat verwerende partij instructies en gedragsindicatoren oplegt aan alle evaluatoren van de Vlaamse Gemeenschap en (zij) deze zelf totaal negeert.

Haar evaluator zou haar herhaaldelijk hebben uitgenodigd (?) om te participeren aan besprekingen en vergaderingen om als informatiedraaischijf te kunnen fungeren. Volgens haar functiebeschrijving blijkt niet dat dit van haar verwacht wordt.

Verzoekster kan het feit dat ze weggegaan is uit de werkgroep Human Resources Management verklaren, hetgeen ook is gebeurd in haar verdediging voor de raad van beroep, en toch wordt dit nog als bezwarend element opgenomen in het bestreden besluit.

Het is eerder een incident in speciale omstandigheden.

Tijdens de evaluatieperiode heeft geen functionerings-, plannings- of opvolgingsgesprek plaatsgevonden, wat van groot belang is, gelet op de voorbeeldfunctie van de afdeling Human Resources Management.

Volgens de overwegingen van het bestreden besluit werd verzoekster uitgebreid en zorgvuldig ondersteund, werden haar bijkomende instructies gegeven, werd ze uitgenodigd om te participeren aan vergaderingen en besprekingen om bijkomende kennis op te doen.

Kan de verwerende partij daarvan het bewijs leveren, zoniet is dit andermaal een gebrek aan zorgvuldige besluitvorming.

Inzake haar muteringsproblemen (wil verzoekster) verwijzen naar hetgeen werd uiteengezet in het tweede middel.

Door het geven van onvoldoende aan verzoekster is de overheid tekortgeschoten in haar opdracht daar men eigenlijk andere maatregelen had moeten treffen.

Aan de positieve eigenschappen van verzoekster wordt weinig of geen aandacht geschonken.

Voor verdere ondersteuning van dit middel wordt nog verwezen naar het tweede middel.

Uit deze uiteenzetting blijkt overduidelijk dat het college van secretarissen-generaal tekortgeschoten is aan het zorgvuldigheidsbeginsel."

2.2.2. In haar memorie van antwoord stelt de verwerende partij dat de verzoekster in het middel, anders dan wat uit de aanwijzing van de ingeroepen rechtsregels zou blijken, eerder lijkt voor te houden dat de bestreden beslissing niet steunt op een draagkrachtige motivering en dat het middel zich aldus toespitst op de taak van het College van secretarissen-generaal in geval een ambtenaar bij wege van beroep tegen zijn evaluatie is opgekomen. In dat verband zet de verwerende partij uiteen dat het College van secretarissen-generaal oordeelt op basis van een dossier waarvan het evaluatieverslag en het advies van de Raad van Beroep de

“kroonstukken” vormen. Het college gaat na of de evaluatoren, op grond van wat in het evaluatieverslag gezegd wordt, redelijkerwijze tot de voorgestelde einduitspraak zijn kunnen komen, dan wel of het advies van de Raad van Beroep daarvan in voorkomend geval terecht is afgeweken. Daarbij wordt in de eerste plaats gesteund op de in het beschrijvend evaluatieverslag maar ook in persoonlijke nota’s vermelde feitelijkeheden, voor zover er geen indicatie voor het tegendeel aanwezig is, zoals kan blijken uit de opmerkingen van de betrokken ambtenaar bij het evaluatieverslag of uit diens beroepschrift. Het is immers niet de bedoeling dat het College van secretarissen-generaal de evaluatie overdoet; de toetsing door het college is marginaal, zij het dat zijn besluit afdoende gemotiveerd moet worden. Aangezien de verzoekster noch in opmerkingen bij het evaluatieverslag, noch in haar beroepschrift de feitelijkeheden waarop de evaluatie steunt in vraag heeft gesteld, vormen die feitelijkeheden voor het College van secretarissen-generaal het noodzakelijk vertrekpunt bij zijn discretionaire beoordeling van het beroep van de verzoekster.

De verwerende partij is van oordeel dat het bestreden besluit afdoende gemotiveerd is. Het beweerde gebrek aan coaching of begeleiding en ondersteuning kan niet weerhouden worden. De lage score op zes van de tien resultaatgebieden, gekoppeld aan een gewone prestatie op de andere resultaatgebieden, is op zichzelf afdoende om de einduitspraak “onvoldoende” te ondersteunen. De eventualiteit van een mutatie speelt daarentegen geen rol bij een evaluatie, die immers op het verleden betrekking heeft.

2.2.3. In haar memorie van wederantwoord repliceert de verzoekster dat het middel wel degelijk gaat over de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel, dat uitdrukkelijk is opgenomen in artikel VIII 9 van het Vlaams Personeelsstatuut. Zij herhaalt dat de evaluatie met betrekking tot een aantal resultaatsgebieden onzorgvuldig is gebeurd. Ze besluit dat de verwerende partij haar specifieke grieven tegen het evaluatieverslag niet weerlegt heeft, en hierdoor toegeeft dat de evaluatie onzorgvuldig is gebeurd.

2.2.4. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat de overheid slechts na afweging van alle relevante gegevens van de zaak een beslissing mag nemen. Het zorgvuldigheidsbeginsel zou dan ook geschonden worden indien het College van secretarissen-generaal de evaluatie “onvoldoende” die aan een ambtenaar werd toegekend zonder behoorlijk onderzoek van diens opmerkingen en bezwaren zou

bevestigen. Daarentegen kan aan het College van secretarissen-generaal niet verweten worden dat het geen rekening heeft gehouden met feiten of bezwaren die door de betrokken ambtenaar, niettegenstaande hij daartoe de mogelijkheid had, niet kenbaar werden gemaakt. In dit opzicht geldt de zorgvuldigheidsplicht immers niet alleen voor de overheid, maar ook voor de betrokken ambtenaar.

De verzoekster heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om haar opmerkingen aan het evaluatieverslag toe te voegen, maar enkel gesteld dat zij niet akkoord ging met de inhoud van het evaluatieverslag en beroep zou aantekenen bij de Raad van Beroep. Haar beroepschrift bij de Raad van Beroep is evenmin gemotiveerd. Zij heeft dus tot tweemaal toe geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om haar bezwaren schriftelijk uiteen te zetten, maar verkozen om enkel een mondeling verweer voor de Raad van Beroep te voeren. Het College van secretarissen-generaal kon bijgevolg van het verweer van de verzoekster slechts kennis nemen in zover dit in het advies van de Raad van Beroep werd weergegeven.

2.2.5. De verzoekster stelt dat het College van secretarissen-generaal de zorgvuldigheidsplicht geschonden heeft door te oordelen dat zij “als weinig proactief en weinig hulpvaardig naar voren komt”, terwijl uit het advies van de Raad van Beroep blijkt dat zij “over onvoldoende informatie beschikte om pro-actief te kunnen reageren”.

Het College van secretarissen-generaal heeft zijn standpunt evenwel verantwoord met de vaststelling “dat haar evaluator haar, blijkens het evaluatieverslag, herhaaldelijk uitnodigde om te participeren aan besprekingen en vergaderingen, om als informatiedraaischijf te kunnen fungeren, maar dat (de verzoekster) onvoldoende betrokkenheid bij de afdeling vertoonde”. Het College van secretarissen-generaal kon dit gegeven, dat nergens in het dossier wordt tegengesproken, in zijn beoordeling betrekken en op grond daarvan beslissen het advies van de Raad van Beroep dat de verzoekster over onvoldoende informatie beschikte om pro-actief te kunnen optreden, niet te volgen.

Dezelfde vaststelling dringt zich op in verband met verzoeksters kritiek op de beoordeling van de resultaatgebieden in het beschrijvend evaluatieverslag. De verzoekster heeft geen inhoudelijke opmerkingen gemaakt bij het beschrijvend evaluatieverslag, zodat het College van secretarissen-generaal geen kennis had van de inhoud van haar bezwaren. Het college heeft de

zorgvuldigheidsplicht dan ook niet geschonden door, voortgaande op het evaluatieverslag, vast te stellen dat de verzoekster ondermaats presteert op zes van de tien resultaatgebieden en eerder gewoon op de vier overige resultaatgebieden. De Raad van Beroep heeft de beoordeling van de resultaatgebieden in het evaluatieverslag overigens niet tegengesproken, maar enkel gesteld “dat de door de overheid ten laste gelegde tekortkomingen geenszins van die aard zijn om hogervermelde kwaliteiten te ontzenuwen”. Het staat evenwel ook aan het College van secretarissen-generaal om de kwaliteiten en de tekortkomingen tegen elkaar af te wegen, met het oog op de definitieve evaluatie.

2.2.6. Het middel is niet gegrond.

2.3.1. In een vierde middel voert de verzoekster de schending aan van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen. Zij voert aan dat in de motieven van de bestreden beslissing beweerd wordt dat zij voldoende gecoacht is, maar dat die bewering niet wordt gestaafd. Zij herhaalt dat zij niet de nodige ondersteuning en begeleiding kreeg. Er was “geen enkele positieve feedback”, de nodige informatie werd haar onthouden en teamvergaderingen werden hoofdzakelijk gehouden tijdens haar afwezigheid. De verzoekster meent dan ook dat de motivering in de bestreden beslissing niet afdoende is.

2.3.2. De verwerende partij antwoordt dat het bestreden besluit formeel gemotiveerd is en dat het besluit samen met het resultaat van haar beroep aan de verzoekster werd medegedeeld. Voorts verwijst zij naar haar bespreking van het tweede en het derde middel om te besluiten dat de motivering afdoende is.

2.3.3. In haar memorie van wederantwoord repliceert de verzoekster dat in de motivering van de bestreden beslissing een aantal feiten worden opgesomd die manifest onjuist zijn. Zo vermeldt de bestreden beslissing ten onrechte dat de verzoekster voldoende ondersteund en gecoacht werd, en gaat de bestreden beslissing er ten onrechte van uit dat het secretariaat van de interdepartementale werkgroep HRM een permanente taak van de verzoekster was, terwijl zij dit onverwachts moest overnemen van een zieke collega. De verzoekster stelt dat de verwerende partij ervan uitgaat dat de feiten waarop de evaluatie steunt als een noodzakelijk vertrekpunt golden voor het College van secretarissen-generaal omdat de verzoekster deze niet in vraag stelde. De verzoekster betoonde echter geenszins

haar akkoord met de evaluatie en de aangehaalde feiten. Aangezien zij tegen haar evaluatie beroep instelde, behield ze zich het recht voor om haar opmerkingen ter zitting voor te brengen. Dat ze dit met goed gevolg heeft gedaan, blijkt uit het feit dat de Raad van Beroep oordeelde dat de verzoekster over onvoldoende informatie beschikte om pro-actief te kunnen reageren.

2.3.4. De verzoekster voert in essentie de schending aan van de materiële motiveringsplicht, welke inhoudt dat een bestuurshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn.

In de motieven van het bestreden besluit wordt onder meer gesteld :

“... dat uit het evaluatieverslag en uit de persoonlijke nota's (...) blijkt dat de evaluator (de verzoekster) gewezen heeft op haar tekortkomingen, haar uitgebreid en geduldig heeft ondersteund, bijkomende instructies heeft gegeven, (haar heeft) uitgenodigd om te participeren aan vergaderingen en besprekingen om bijkomende kennis op te doen; dat het College van secretarissen-generaal bijgevolg oordeelt dat de evaluator (de verzoekster) voldoende heeft opgevolgd en gecoacht.”

De verzoekster stelt derhalve ten onrechte dat de bewering dat zij voldoende wordt gecoacht “niet gestaafd” is. Zoals in het bestreden besluit wordt vastgesteld, kan die coaching inderdaad worden afgeleid uit de feiten die in het evaluatieverslag en de persoonlijke nota's worden vermeld.

De verzoekster beweert dat haar de nodige informatie werd onthouden, aangezien teamvergaderingen hoofdzakelijk werden gehouden tijdens haar afwezigheid. Nog daargelaten de vraag of het feit dat sommige teamvergaderingen werden gehouden tijdens haar afwezigheid een verontschuldiging kan zijn voor het ondermaats functioneren van de verzoekster, moet worden vastgesteld dat zij daaromtrent bij het evaluatieverslag geen enkele opmerking heeft gemaakt. Er blijkt ook niet dat zij niet zou hebben kunnen beschikken over de informatie die noodzakelijk was om behoorlijk te kunnen functioneren.

Voor zover de verzoekster in haar memorie van wederantwoord aanvoert dat het secretariaat van de interdepartementale werkgroep HRM voor haar geen permanente taak was, dient te worden opgemerkt dat die taak in het evaluatieverslag vermeld wordt onder “specifieke taken, ad hoc opdrachten”. Het

feit dat het hier geen permanente taak betrof, kan uiteraard geen reden zijn om die taak niet naar behoren uit te voeren. Het argument dat het secretariaat van de interdepartementale werkgroep HRM voor haar geen permanente taak was, is dan ook niet pertinent.

Het middel is niet gegrond.

**OM DIE REDENEN
BESLIST DE RAAD VAN STATE :**

Artikel 1.

Het beroep wordt verworpen.

Artikel 2.

De kosten van het beroep tot nietigverklaring, bepaald op 99,16 euro, komen ten laste van de verzoekende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 28 april 2008, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	P. LEMMENS,	kamervoorzitter,
	A. VANDENDRIESSCHE,	staatsraad,
	D. MOONS,	staatsraad,
Mevr.	V. WAUTERS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

V. WAUTERS.

P. LEMMENS.