

CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

A R R E T

n°195.199 du 9 juillet 2009

A.191.833/VIII-6790

En cause : **BREYNE** Christine,
ayant élu domicile chez
Me Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

**1. le Comité de recours en matière d'évaluation des
titulaires de fonction de management et d'encadrement,**

2. l'Etat belge,

représenté par le Ministre de la Fonction publique,

ayant élu domicile chez
Mes Monique KESTEMONT et
Michel KAROLINSKI, avocats,
rue de Loxum 25
1000 Bruxelles.

--

LE PRESIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 12 mars 2009 par Christine BREYNE, tendant d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision du Comité de recours en matière d'évaluation des titulaires de fonction de management et d'encadrement du 11 décembre 2008 d'attribuer à la requérante, par vote secret et à l'unanimité, la mention "satisfaisant" telle qu'elle est prévue à l'article 18, §7, de l'arrêté du 29 octobre 2001, et d'autre part, à l'annulation de cette décision";

Vu le rapport de M^{me} MERTES, auditeur au Conseil d'Etat, rédigé sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure et de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu l'ordonnance du 19 mai 2009, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 9 juin 2009 à 11.00 heures;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, Me Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour le requérant, et Me Michel KAROLINSKI, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} MERTES, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits de la cause se présentent comme suit :

1. La requérante, Directeur général au SPF Intérieur depuis le 1^{er} septembre 1991, a été désignée le 15 janvier 2003 pour exercer le mandat de Directeur général de la Direction Générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. En application de l'article 10 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, ce mandat a une durée de six ans. Il a donc pris fin le 14 janvier 2009.

2. Le 15 mars 2006, la Présidente du Comité de Direction adresse à la requérante le rapport d'évaluation intermédiaire établi en concertation avec le Ministre. Ce rapport mentionne :

" 1. Auto-évaluation

L'analyse de Mme Breyne est correcte quant à l'atteinte des objectifs opérationnels de son service. La plupart des objectifs ont été atteints partiellement, et ceci est normal dans la mesure où la direction générale en question a manqué pendant une bonne partie de la durée du mandat du Directeur général, de personnel d'encadrement et de soutien juridique et technique, en raison notamment des économies linéaires et aux blocages des recrutements publics. Cependant, le potentiel existant aurait pu être mieux valorisé.

Pour cette même raison, les objectifs en termes d'inspection n'ont pas été atteints. Par contre, suite à la restructuration et à la révision des processus réalisés dans la

foulée des MPM, d'excellents résultats ont été atteints dans le domaine du dédommagement de la population en cas de catastrophes.

Le Directeur général s'est efforcé de contribuer aux objectifs transversaux, même si dans ce domaine plusieurs points d'amélioration sont rappelés ci-dessous.

2. Constatations.

Les constatations suivantes sont formulées sur base des entretiens avec les témoins et avec la présidente du Comité de direction.

2.1. constatations positives

- Mme Breyne fait preuve d'intelligence
- Enthousiasme et motivation
- Force de travail et créativité
- Bonne intégration des principes managériaux acquis depuis sa désignation
- Souci d'amélioration et d'apprentissage
- Amélioration de la structure du service
- Amélioration de la communication interne
- Utilisation croissante des outils de management
- Bonnes relations avec les services d'encadrement.

2.2. points d'amélioration

1. avancement dans certains projets...(cercles de développement)
2. Mme Breyne est un peu "carrée" dans ses relations humaines, en raison d'une tendance à réagir trop rapidement. Apprendre à postposer certaines réactions.
3. Tendance centralisatrice, ce qui peut avoir un effet de bottleneck dans le traitement des dossiers. Pour ne plus travailler dans l'urgence, il convient d'améliorer le système de délégation. Ceci implique de:

- prendre des décisions bien pesées, donc stables
- les communiquer sous forme de directives immédiates, réfléchies et claires
- monitoriser les résultats, coacher au besoin régulièrement les collaborateurs plutôt que de traiter soi-même
- mener un débriefing final et tirer les conclusions
- cibler les contrôles sur les risques majeurs.

4. Améliorer encore la coordination transversale avec les autres directions du département (notamment le CGCC)

5. Mieux structurer une implication plus poussée du personnel (de base) dans la définition des besoins, surtout pour ce qui est des services extérieurs.

6. Gestion moins tardive des crédits budgétaires et plus spécialement des crédits dissociés, par une meilleure monitorisation (suivi du projet planning) dans le courant de l'année.

7. Améliorer le soutien fourni par les services horizontaux de la direction générale à la direction des opérations (notamment en matière de ressources humaines et d'achats)."

3. Le 30 novembre 2007, la présidente du comité de direction adresse une note à la requérante. Il en ressort que la requérante s'est améliorée en ce qui concerne les points 4, 5 et 6 du rapport d'évaluation intermédiaire du 15 mars 2006 mais que peu

d'évolution est perceptible dans la gestion des projets, dans l'approche des relations humaines, dans la délégation et dans la coopération à la réalisation des objectifs généraux du département. La Présidente mentionne que cette note sera versée au dossier personnel de la requérante et qu'il lui est loisible d'y réagir et/ou de demander un entretien de fonctionnement.

4. Le 17 janvier 2008, un entretien de fonctionnement se tient entre la requérante et la Présidente du Comité de direction.

5. Le 20 janvier 2008, la Présidente du Comité de Direction adresse à la requérante un compte-rendu succinct de l'entretien de fonctionnement.

Cette note se conclut comme suit :

" Comme tu le souhaites, je prendrai connaissance de la note que tu affirmes vouloir me transmettre la semaine prochaine et, à ta demande, nous prendrons rendez-vous pour un autre entretien sur base de cette note.
Sauf nouveau dysfonctionnement, ceci sera sans doute ton dernier entretien de fonctionnement avant ton entretien d'évaluation et j'estime avoir clairement exprimé les souhaits et attentes, que je résume comme suit:

1/ monitoring approprié des résultats de ta DG + garantie qu'il n'y aura plus de dérapages

2/ participation positive à mes entreprises: quand une décision est prise, je demande une réaction loyale. Tu défends mes prises de position vis-à-vis de l'extérieur. Je prends acte de ce que tu estimes qu'il y a insuffisamment de concertation avec toi, mais je rappelle une fois de plus que tu ne réponds jamais à mes demandes d'entretien ou d'explications et que tu m'as affirmé n'avoir pas de remarques sur mes propositions.

3/ Je serai plus explicite à l'avenir mais j'attends de toi des réponses à mes questions. Ma description de fonction est claire, officielle et publique et il m'appartient d'en estimer la portée. J'estime qu'actuellement tu as besoin de plus de directives que tes collègues et je n'allégerai mes interventions que si j'estime qu'elle ne sont plus nécessaires.

4/ tu veilles à prendre connaissance des mails que je t'adresse.

Pour le reste et sur base de ton insistance, je consens à prendre connaissance de la note que tu m'annonces pour le début de la semaine prochaine et qui devrait contenir des réponses aux questions que je t'ai posées. Je souhaite qu'elle soit brève et convaincante. Je souhaite qu'à l'avenir, nos entretiens se déroulent dans un climat plus agréable, mais tu dois regagner ma confiance.

(...)".

6. Le 31 janvier 2008, la requérante adresse à la Présidente du Comité de direction une réponse circonstanciée aux reproches formulés via une note de 38 pages dont les conclusions mentionnent :

" Je résume ci-après les constatations que j'ai faites.

1/ Il y a une concomitance manifeste entre, d'une part, le départ de Mme Szabo en septembre 2007, et les premières critiques; celles-ci ont cessé suite à l'entretien du 11 septembre 2007. Mais j'ai dû faire face, depuis la désignation de Monsieur Faes et l'évocation en cette circonstance de mon autonomie managériale, à une avalanche de reproches. Depuis ces derniers mois, je fais en effet l'objet de votre part de dénigrements systématiques.

2/ Vous mettez en oeuvre, pour m'évaluer, une procédure qui me paraît singulière: vous jugez d'abord, ensuite vous tentez de trouver des faits qui corroborent vos dires.

3/ Il existe dans l'évaluation que vous faites de mon management un très sérieux écart entre la vérité et la représentation que vous en donnez. Vous répétez à l'envi des considérations générales qui ne sont basées, dans la grande majorité des cas, sur aucun fait concret. Or des assertions répétées ne font pas des assertions prouvées. Que je vous demande des exemples concrets de ce que vous avancez ne me paraît pas constituer une exigence exorbitante: la fourniture de preuves n'est-elle pas consubstantielle à la recherche de la vérité. Ma vérité est basée sur des faits. Je m'interroge sur les faits qui fondent la vôtre.

4/ Vos raisonnements s'articulent autour d'un argument très souvent répété, sous diverses formes d'ailleurs: «C'est moi le boss»; «C'est moi le chef»; «C'est moi le patron de ce département»; «C'est moi le CEO de cette entreprise»; «C'est moi qui décide». Vous m'avez privé, sur cette base, d'une grande partie de mon autonomie managériale.

5/ Ma direction générale est déstabilisée suite aux mesures que vous avez prises dans le cadre de l'exécution de la réforme. Vous m'avez dévalorisée en me privant de manière autoritaire d'une grande partie de mes attributions et en m'enlevant une partie de la gestion de mon personnel.

6/ Vous avez jeté le trouble sur les compétences professionnelles dans l'esprit d'un certain nombre de personnes avec lesquelles je suis amenée à travailler.

Dans la mesure où c'est vous qui êtes chargée de mon évaluation et, partant, de proposer ou non la reconduction de mon mandat de N-1, je constate qu'oser discuter des décisions que vous prenez unilatéralement, voire simplement de vos affirmations, est une attitude des plus périlleuses, comme vous l'insinuez régulièrement ces derniers mois.

La remarque que vous avez lancée à la fin de l'entretien de fonctionnement du 17 janvier 2008 n'en a que plus de signification: «A propos de ce témoin, tu voudras bien m'informer de qui il s'agit avant qu'on se voie. Et je te signale que ce sera un entretien de fonctionnement, pas un simulacre. Moi, j'ai déjà mon évaluation. Et si tu as l'intention de transformer cet entretien en tribunal, je t'avertis que ce ne sera pas le mien, mais le tien».

La question que je dois vous poser est donc celle-ci: quel est votre but ultime?

Puis-je vous prier de joindre la présente note et ses annexes à mon dossier d'évaluation. (...)”.

7. Le 5 février 2008, la Présidente du Comité de Direction adresse la note suivante à la requérante :

" J'ai pris connaissance de la note que vous m'avez transmise ce 31 janvier intitulée entretien de fonctionnement - notes- mails-réponses.

Le ton inutilement insolent et la teneur même de ce document en disent long sur l'état d'esprit négatif qui vous anime en ce moment.

Le contenu de cette note conforte les craintes que j'exprimais lors de notre dernier entretien (vous y faites référence vous même dans votre note, in fine de vos conclusions, même si vous déformez mes propos et les sortez de leur contexte comme dans la plupart de vos citations).

En effet, comme je le prévoyais, vous vous situez dans une logique de polémique quasi disciplinaire non pertinente dans le cas de votre statut de manager, alors que depuis des mois, j'essaie de provoquer chez vous une réflexion qui devrait m'aider à vous guider dans l'amélioration éventuelle de vos performances et de votre image.

Je vous ai clairement indiqué que j'attendais de vous un bref document d'autoévaluation pouvant servir de base à un entretien de fonctionnement sur les éléments que je vous ai communiqués.

Le document que vous me fournissez est inutilisable dans cette optique. Ils 'agit d'une énumération de considérations d'autojustification et vous y procédez à mon évaluation personnelle plutôt qu'à celle de vos propres résultats.

Votre démarche n'a rien de constructif et je n'ai aucune intention de m'engager dans une polémique stérile.

Si vous souhaitez un entretien de fonctionnement ce sera sur base de vos résultats managériaux et non sur base d'un procès d'intention me concernant.

Dans la mesure où vous demandez que votre note et ses annexes soient jointes à votre dossier d'évaluation, je ne puis qu'y répondre de manière assez détaillée. Je vous rappelle cependant que l'évaluation d'un titulaire de mandat porte sur l'atteinte de ses objectifs, et que les événements ponctuels dont vous faites état ne sont pas tous pertinents dans ce cadre, loin s'en faut.

Avant d'aborder ces points, je prends note à regret du prisme déformant à travers lequel vous interprétez tous mes actes, y compris ceux qui vous ont été favorables ou bénéfiques.

Puis-je aussi vous signaler que le fait de placer des bouts de phrases entre guillemets ou de les faire suivre du mot (sic) ne leur confère aucune authenticité ? En réalité, le discours que vous me prêtez n'est que le reflet de la manière dont vous avez compris ou voulu comprendre ce qui se dit en réunion.

Je vous affirmer n'avoir aucun préjugé en ce qui vous concerne. J'estime même faire preuve à votre égard de patience que bien des managers ne manifesteraient pas dans les mêmes circonstances. Dans le secteur privé, votre attitude en ce qui me concerne vous aurait sans doute valu un licenciement. Au vu de votre insolence et votre arrogance à mon égard je ne puis qu'être confortée dans l'idée que vous avez des attitudes déstabilisantes vis-à-vis de vos collaborateurs.

Je n'ai pas l'intention d'officialiser des témoignages sur ce point du moins actuellement.

En ce qui concerne ma prétendue attitude à votre égard, et de la fiction selon laquelle je vous serais hostile depuis longtemps, je vous renvoie aux deux mails que vous m'avez envoyés suite à notre entretien du 11 septembre et que vous trouverez en annexe 1 à la présente. Dans ces mails vous faites état des impressions positives

que vous a laissé un entretien (pour lequel je vous ai consacré environ cinq heures...). Tout le monde (sauf vous apparemment) sait dans ce département et à l'extérieur que je ne suis pas femme à opérer des revirements brusques et à subordonner ma gestion à des émotions personnelles. Le fait que mes notes se soient formalisées ensuite ne résulte pas d'un brusque changement suite à la désignation de M. Faes, mais d'une réaction inévitable au fait que vous avez commencé à partir de ce moment à user d'une interprétation très personnelle de votre «autonomie managériale». Votre note montre d'ailleurs que vous vous obstinez à ne pas comprendre.

(...)”.

8. La requérante indique qu'à la suite de cet échange de courriers, la Présidente du Comité de Direction l'écartera systématiquement des réunions organisées.

9. Le 12 juin 2008, la présidente du Comité de direction adresse à la requérante le courrier recommandé suivant :

" (...)

Votre période d'évaluation expire le 15 juillet 2008. Comme prévu dans l'arrêté royal du 29 octobre 2001 et l'arrêté royal du 1^{er} février 2005 instituant un régime d'évaluation des titulaires des fonctions de management dans les SPF, je procéderai prochainement à votre évaluation finale, en concertation avec le ministre, qui est votre deuxième évaluateur. Cette évaluation portera sur la totalité de votre mandat.

Je mènerai les entretiens exploratoires le 26 juin 2008. Vous voudrez bien prendre contact avec mon secrétariat afin de convenir de l'heure à laquelle vous souhaitez mener cet entretien, qui durera une heure au maximum.

Lors de cet entretien nous examinerons la suite du calendrier et les objectifs à évaluer en ce qui vous concerne. Vous voudrez bien me fournir une proposition succincte pour le 20 juin au plus tard des objectifs managériaux à atteindre et des indices de prestation qui peuvent en attester et qui devront être objectivables. En tout état de cause, il y aura lieu d'y inclure, outre les objectifs plus spécifiquement attribuables à votre direction générale, les objectifs transversaux auxquels votre direction générale est sensée contribuer et dont vous trouverez la liste en annexe.

Le modèle type à utiliser pour votre auto-évaluation est le même que celui qui vous a été communiqué pour votre évaluation intermédiaire, et vous voudrez bien établir une fiche par objectif.

Votre auto-évaluation me sera fournie sous cette forme avant le 15 août 2008.

La version qui me sera transmise sera la version définitive et servira de base à mon analyse préparatoire à l'entretien et ne pourra donc pas faire l'objet de versions ultérieures.

Les entretiens d'évaluation seront menés dans la semaine du 8 au 12 septembre 2008 (date à convenir le 26/06). J'insiste pour que ce calendrier soit scrupuleusement respecté. (...)”.

10. Le 22 juillet 2008, la Présidente du Comité de Direction informe la requérante que l'entretien d'évaluation aura lieu le 8 septembre 2008.

11. En août 2008, la requérante dépose son auto-évaluation.

12. Le 4 septembre 2008, la Présidente du Comité de Direction adresse à la requérante un document devant servir de fil conducteur à l'entretien d'évaluation du 8 septembre 2008.

13. Le 8 septembre 2008, la requérante est soumise à un entretien d'évaluation.

14. Un rapport d'évaluation est rédigé le 15 septembre 2008. Il se solde par la mention "insuffisant". Sa conclusion générale mentionne :

" La plupart des constatations sur les aspects managériaux ont été formulées à maintes reprises au cours du mandat ainsi qu'en attestent les annexes versées au dossier.

Pour résumer les conclusions formulées par cluster d'objectifs, je constate que:

* sont considérés comme totalement atteints, les objectifs suivants (numérotation retenue dans le présent rapport)

- partie III

1.2. couverture géographique des unités opérationnelles

4.2. formation

7.2. système d'indemnisation dommages de guerre

* sont considérés comme partiellement atteints, les objectifs suivants (numérotation retenue dans la présent rapport)

- partie I et II

3. utilisation optimale des moyens pour ce qui est des ressources financières

4. orientation client

8. relations internationales

- partie III

2.1. projet 112 et radios Astrid

2.2. centres 100 opérationnels

2.3. alerte à la population

3. achat et entretien du matériel pour les services de secours

5.2. prévention Seveso

5.3. prévention incendie dans le suivi es projets ponctuels

6.2. équipes spécialisées

6.4. gestion de fonds

6.5. collaboration avec d'autres services

6.6. risques technologiques

7.1. indemnisation plus performante des victimes de calamités

* sont considérés comme non atteints les objectifs suivants (numérotation retenue dans le présent rapport)

- partie I et II

1. ressources humaines

2. développement d'outils managériaux

3. utilisation optimale des moyens pour ce qui est des ressources humaines

5. orientation vers les besoins du ministre
6. communication interne et externe
7. contribution personnel du DG au sein du comité de direction, et à la coordination transversale au sein du SPF

- partie III

- 1.1. réforme des structures et du fonctionnement des services de sécurité civile
- 1.3. contrôle de qualité des services d'incendie
- 4.1. gestion des ressources humaines des services opérationnels
- 5.1. plans d'urgence
- 5.3. prévention incendie au niveau managérial
- 6.1. gestion des unités opérationnelles
- 6.3 coordination des opérations

Je constate que la plupart des objectifs de type managérial et transversal ne sont pas atteints et que pour les objectifs propres à la direction générale, les non réalisations portent sur des domaines d'une importance stratégique et politique considérable et sont essentiellement dues à l'approche managériale.

J'attribue à Mme Breyne la mention: insuffisant."

15. Ce rapport est vu pour accord par le Ministre de l'Intérieur.

16. Le 9 octobre 2008, la Présidente du Comité de direction transmet ce rapport d'évaluation à la requérante. Le courrier d'accompagnement mentionne la possibilité d'introduire un recours auprès du Comité de recours et de consulter le dossier d'évaluation.

17. Le 31 octobre 2008, la requérante introduit un recours contre l'évaluation. Elle est convoquée pour être entendue le 27 novembre 2008 par le Comité de recours. A la suite d'une remise, l'audition a lieu le 11 décembre 2008. A cette occasion, la requérante dépose une note, divisée en deux parties, contenant un exposé détaillé de ses arguments et accompagnée d'un volumineux dossier de pièces.

18. Le Comité de recours décide, le 11 décembre 2008, d'attribuer à la requérante la mention "satisfaisant". Cette décision est motivée comme suit :

" Considérant la mention «insuffisant» établie par Madame Monique De Knop, Présidente du Comité de Direction du Service Public Fédéral Intérieur, premier évaluateur, et par Monsieur Patrick Dewael, Ministre de l'Intérieur, deuxième évaluateur, à l'encontre de Madame Christine Breyne, Directeur Général Sécurité Civile, née le 9 novembre 1948, domiciliée à Etterbeek, rue des Bollandistes, 47, lors de son entretien d'évaluation finale du 8 septembre 2008;

Considérant que la mention «insuffisant» a été transmise en date du 9 octobre 2008 à Madame Breyne, qui en a accusé réception le 20 octobre 2008;

Considérant le recours introduit par Madame Christine Breyne, en date du 31 octobre 2008, et reçu auprès de la Ministre Inge Vervotte le 3 novembre 2008, contre la mention «insuffisant», sur base de l'article 19 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management

dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation;

Considérant le dossier transmis par Madame Monique De Knop, Présidente du Service Public Fédéral Intérieur;

Considérant l'invitation à être entendue le 27 novembre 2008 adressée à Madame Breyne le 7 novembre 2008;

Considérant la demande extrêmement tardive introduite le 26 novembre 2008 par Maître Bourtembourg, conseil de Madame Breyne à surseoir à cette audition;

Considérant que ni Madame Breyne ni son conseil n'ont déposé, avant l'audition, aucun document contradictoire au dossier remis par Madame De Knop;

Considérant que les documents dont la liste figure en annexe sont déposés par Madame Breyne au moment de son audition;

Considérant l'audition de Madame Breyne et de son conseil, sur base du dossier complémentaire déposé en séance, du 11 décembre 2008 entre 17h20 et 19h10 par le Comité de Recours présidé par Monsieur Lambert Verjus, Président du Comité de Direction du Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie, et composé de Monsieur Alain Bourlet, Président du Comité de Direction du SPF Justice, de Monsieur Jacky Leroy, Président du Comité de Direction du SPF Personnel et Organisation et de Madame Carole Coune, Présidente du Comité de Direction du SPF Mobilité et Transports, membres désignés par arrêté royal du 2 septembre 2008, au même titre que Monsieur Philippe Mettens, Président du SPP Politique Scientifique, indisponible le 11 décembre 2008;

Considérant que la majorité des membres du Comité de recours désignés par arrêté royal du 2 septembre 2008 étaient présents lors de l'audition;

Considérant l'article 19 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation;

LE COMITE DE RECOURS, après examen des pièces en sa possession, audition de l'intéressée et de son conseil, questions et débat, statuant au scrutin secret, a abouti à l'unanimité aux conclusions ci-après.

1. L'objection soulevée par le conseil de Madame Breyne quant à l'objet de l'évaluation finale pour les titulaires de fonctions de management déjà désignés à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 1 février 2005 instituant un régime d'évaluation des titulaires des fonctions de management dans les services publics fédéraux et modifiant l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral est fondée. Sont donc écartées les parties de l'évaluation finale qui ne portent pas sur la réalisation des objectifs de prestation et leur développement concret tels que prévus dans les plans de management et les plans opérationnels fixés conformément aux articles 11 et 16, alinéa 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001. Ne doit donc pas être prise en compte aux termes de la réglementation applicable en l'espèce la contribution personnelle de Madame Breyne à la réalisation des objectifs de sa direction générale.

2. La seconde objection soulevée par le conseil de Madame Breyne à savoir que celle-ci a été confrontée le 4 septembre en matinée à un document devant servir de fil conducteur à l'entretien et que ce document n'avait pour but que de la mettre sous pression et de lui nuire est rejetée comme pure pétition de principe par le Comité de

recours. A ce niveau de la hiérarchie, rien ne permet de conclure que l'usage de ce document ait été un élément décisif dans l'attribution de la mention «insuffisant».

3. La troisième objection soulevée par le conseil de Madame Breyne quant à l'absence de procès-verbal de l'entretien est rejetée contrairement à ce qui est prévu au moment du recrutement d'un mandataire, aucune obligation n'existe en cette matière.

4. La quatrième objection soulevée par le conseil de Madame Breyne quant à l'écart très important entre les conclusions de l'évaluation intermédiaire et la mention attribuée lors de l'évaluation finale est partiellement fondée dans la mesure où d'une part, Madame Breyne est décrite dans l'évaluation intermédiaire comme intelligente, enthousiaste, motivée, créative, ayant le souci de l'amélioration et où, d'autre part, les objectifs sont considérés dans la même évaluation intermédiaire comme «partiellement atteints», avec de larges circonstances atténuantes ou «atteints» («excellents résultats atteints dans le domaine du dédommagement de la population en cas de catastrophes»). Le Comité de recours observe cependant qu'avoir atteint des résultats dans une première partie du mandat ne préjuge pas de la qualité des résultats attendus jusqu'à la fin du mandat.

5. Le Comité de recours a pris acte de l'affirmation par le conseil de Madame Breyne de ce que les reproches s'étaient accumulés dans une période allant de septembre et surtout octobre 2007 jusqu'à la date de l'évaluation finale, soit quelque onze mois. Le comité de recours n'a pas trouvé dans le dossier de pièces contredisant cette affirmation.

6. La sixième objection soulevée par le conseil de Madame Breyne quant à l'utilisation de témoignages, non étayés par des pièces, rapports, procès verbaux est fondée. Le Comité de recours décide de ne pas les prendre en considération.

7. La septième objection du conseil de Madame Breyne à savoir que la forme prise par l'auto-évaluation est de la responsabilité de la Présidente du Comité de direction, Madame Breyne n'ayant fait que suivre ses instructions ne convainc pas le Comité de recours. A aucun moment, avant ou pendant l'évaluation, Madame Breyne n'a formulé d'objection à cet égard alors que la réglementation l'y autorisait.

8. Interrogée par le Comité de recours sur la réalisation de l'objectif opérationnel «réforme de la sécurité civile», Madame Breyne a mis en avant l'adoption de la loi du 15 mai 2007. Elle a ensuite reconnu que seul un article de cette loi a jusqu'ici été exécuté. Par rapport à l'objectif fixé dans le plan opérationnel, le comité de recours doit constater que l'objectif n'a pas été atteint et que c'est à raison que Madame De Knop en a fait le constat dans l'évaluation finale.

9. Dans le délai qui lui est imparti, et après avoir entendu Madame Breyne et son conseil Maître Bourtembourg, le Comité de Recours n'a pas relevé d'éléments en suffisance qui puissent le convaincre que les objectifs opérationnels ont été atteints tels qu'ils sont précisés dans le plan de management.

Dès lors, le Comité de recours ne peut que se baser sur les éléments d'évaluation dressés par le premier et le deuxième évaluateur.

Sur le fond encore, le Comité de recours constate, cependant, que, lorsqu'il s'agit des différents objectifs opérationnels propres à la direction générale, soit les pages 10 à 19, l'évaluation finale des deux évaluateurs est nuancée, certains objectifs étant considérés comme partiellement atteints, certains atteints, certains non atteints et certains totalement atteints.

En conclusion finale, le Comité de recours considère :

- d'une part que la mention «insuffisant», compte tenu des parties de l'évaluation dont il estime ne pas devoir tenir compte et des objections du conseil de Madame Breyne qu'il a estimées fondées, n'est pas étayée de manière suffisante et doit être réformée;
- d'autre part qu'à la lecture du dossier dont il dispose et des éléments dont il a pris connaissance lors de l'audition la mention «très bon», telle qu'elle est prévue à l'article 18, § 6 de l'arrêté du 29 octobre 2001 précité ne peut être retenue.

En conséquence, le Comité de recours attribue à Madame Breyne, par vote secret et à l'unanimité, la mention «satisfaisant», telle qu'elle est prévue à l'article 18, § 7 du même arrêté.

Ainsi délibéré à Bruxelles, le 11 décembre 2008, le Comité de recours étant présidé par Monsieur Lambert Verjus, Président du Comité de Direction du SPF Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie, et composé de Monsieur Alain Bourlet, Président du Comité de Direction du SPF Justice, de Monsieur Jacky Leroy, Président du Comité de Direction du SPF Personnel et Organisation et de Madame Carole Coune, Présidente du Comité de Direction du SPF Mobilité et Transports, membres désignés par arrêté royal du 2 septembre 2008."

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié le 18 décembre 2008 à la requérante sans mentionner les voies de recours;

Considérant que la requérante prend notamment un moyen, le deuxième de la requête, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motivation et de l'excès de pouvoir; qu'elle estime que l'acte attaqué n'expose pas de manière suffisante les raisons pour lesquelles la mention "satisfaisant" lui est attribuée et, par conséquent, les raisons de la réformation de la mention "insuffisant" ainsi que celles pour lesquelles la mention "très bon" ne peut lui être attribuée; qu'elle précise que le Comité de recours doit indiquer les motifs précis de sa décision; que, selon elle, tel n'est pas le cas puisqu'il n'a pas rencontré l'argumentation déposée à l'appui de son recours;

Considérant que les parties adverses soutiennent que la décision attaquée ne devait pas répondre à l'ensemble des arguments avancés la requérante dans le cadre de son recours mais lui permettre de comprendre les raisons pour lesquelles elle a été adoptée; qu'elles estiment que ces motifs ressortent de la simple lecture de l'acte attaqué; qu'ainsi, elles indiquent que le Comité de recours a examiné les griefs de la requérante, en a retenu certains -points 1 et 6 de la décision attaquée-, en a rejeté d'autres -points 2, 3 et 7 de la décision attaquée- et a pris acte de certaines objections -points 4 et 5 de la décision attaquée-; que les parties adverses soulignent ensuite que le Comité de recours a surtout considéré que l'ensemble des objectifs fixés à la requérante par le plan opérationnel n'avaient pas été remplis -points 8 et 9- et que pour le surplus, les éléments fondant la motivation de l'acte attaqué sont exposés dans le

rapport d'évaluation qui en constitue la "pierre angulaire"; qu'après avoir rappelé le prescrit de l'article 18, §§5 à 7, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, les parties adverses considèrent que sur la base du dossier administratif et de l'audition de la requérante, le comité a été forcé de constater que les objectifs fixés n'avaient pas tous été réalisés de manière correcte et ne pouvait, par conséquent, qu'attribuer la mention "satisfaisant" à la requérante;

Considérant que l'autorité administrative, lorsqu'elle prend une décision, n'est pas tenue de répondre point par point à chacun des arguments qui lui sont présentés; qu'il suffit qu'elle réponde pour l'essentiel aux critiques formulées; que la motivation formelle de la décision doit permettre à son destinataire de comprendre pourquoi son recours est accueilli ou rejeté; qu'elle doit également refléter un examen réel du dossier; qu'en l'espèce, l'acte attaqué est longuement motivé; que, toutefois, cette motivation n'est pas suffisante; qu'en ce qui concerne la réforme de la sécurité civile, le Comité de recours se contente de mentionner que cet objectif n'est pas atteint parce que la requérante a reconnu, lors de son audition, qu'un seul article de la loi du 15 mai 2007 avait été exécuté; que le Comité n'explique pas les raisons pour lesquelles il n'a pas pris en considération la note déposée par la requérante lors de son audition, note dans laquelle elle expliquait de manière détaillée les raisons pour lesquelles les arrêtés d'exécution de la loi précitée n'avaient pu être adoptés; que l'acte attaqué ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles la réforme de la sécurité civile est le seul objectif, parmi les vingt et un objectifs opérationnels assignés à la requérante, à avoir retenu l'attention du Comité de recours; qu'en effet, les considérations relatives à la réforme de la sécurité civile constituent le seul exemple concret relevé par le Comité de recours pour conclure que la requérante n'a pas atteint les objectifs fixés; que, pour le reste, le Comité se contente d'indiquer qu'il "n'a pas relevé d'éléments en suffisance qui puissent le convaincre que les objectifs opérationnels ont été atteints tels qu'ils sont précisés dans le plan de management"; que faute d'avoir indiqué en quoi les éléments invoqués par la requérante ne l'avait pas convaincu, le Comité de recours n'a pas motivé à suffisance sa décision, se contentant d'une formule stéréotypée; que le moyen est fondé;

Considérant qu'il est sans intérêt d'examiner les autres moyens de la requête, ceux-ci ne pouvant conduire à une annulation plus étendue,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision du Comité de recours en matière d'évaluation des titulaires de fonction de management et d'encadrement du 11 décembre 2008 d'attribuer à Christine BREYNE, par vote secret et à l'unanimité, la mention "satisfaisant" telle qu'elle est prévue à l'article 18, § 7, de l'arrêté du 29 octobre 2001.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le neuf juillet deux mille neuf par :

M. GEUS, président de chambre,
M^{me} DRAPIER, greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

B. DRAPIER,

J.-Cl. GEUS.