

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 207.457 du 20 septembre 2010

A.176.244/VIII-5635

En cause : **CHAUVAUX** Claude,
rue A. Jérouville 124
6890 Ochamps,

contre :

**l'Agence fédérale pour la sécurité
de la chaîne alimentaire (A.F.S.C.A.),**
Centre administratif Botanique
boulevard du Jardin Botanique 55
1000 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 28 août 2006 par Claude CHAUVAUX qui demande l'annulation de "la décision prise par Monsieur Gil HOUINS, Administrateur délégué a.i. de l'A.F.S.C.A., consistant à attribuer la mention d'évaluation «insuffisant» au requérant pour la période du 1^{er} février 2005 au 31 janvier 2006, se ralliant en cela à l'avis rendu le 8 juin 2006 par la Chambre de recours compétente";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. CUVELIER, premier auditeur au Conseil d'État;

Vu la notification du rapport aux parties et de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 15 juillet 2010 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 17 septembre 2010;

Entendu, en son rapport, M^{me} VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Me Murielle VAN DER MERSCH, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. CUVELIER, premier auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Le requérant, Claude CHAUVAUX, est entré en service, en juillet 1975, en qualité d'agent statutaire avec le grade de rédacteur, au sein du ministère de la Santé publique dans le cadre du reclassement social des personnes handicapées.

En 1983, il a été transféré à l'Inspection (générale) des denrées alimentaires comme contrôleur. Il a été promu, à la suite de sa réussite d'un examen écrit et oral, au grade de contrôleur principal le 1^{er} juin 1989.

Le 15 octobre 2002, le requérant a été transféré à l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire, en abrégé l'A.F.S.C.A., en qualité d'expert technique, contrôleur à l'unité provinciale de contrôle (U.P.C.) de Luxembourg, secteur distribution.

2. Par un arrêté royal du 2 août 2002, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2004 pour l'A.F.S.C.A., instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux, un nouveau système d'évaluation a été mis en place. Dans le cadre de ce cycle d'évaluation, obligatoire pour tous les membres du personnel, la période d'évaluation a été fixée à un an, soit de février 2005 à janvier 2006.

3. Le 17 mai 2005, le requérant a eu un entretien de fonction avec le chef fonctionnel évaluateur, Guy TORCK. Une description de fonction lui a été communiquée à cette occasion.

4. Le 28 juin 2005, le requérant a participé à un entretien de planification en équipe au cours duquel les objectifs à atteindre, les moyens nécessaires à leur

accomplissement et les délais dans lesquels ceux-ci doivent être réalisés ont été fixés pour le secteur transformation et distribution.

5. Le 22 septembre 2005, le requérant a participé à un deuxième entretien de planification en équipe afin de vérifier si les objectifs fixés ont été réalisés dans les délais prévus.

6. Le 29 septembre 2005, le requérant a eu un entretien de fonctionnement individuel avec le chef fonctionnel évaluateur, Guy TORCK, au cours duquel il a été constaté ce qui suit :

" points à améliorer :

Renseigner toutes les inspections réalisées - Améliorer la communication. Ne plus passer au bureau une fois tous les 15 jours. Ponctualité lors de missions avec les collègues ou réunions. Respect des délais en matière de prélèvements d'échantillons et traitements des plaintes. (...)

Réaliser les rapportages tels que demandés dans les Instructions. (...)

S'impliquer davantage - s'intéresser aux nouveautés liées à l'intégration des anciens services dans l'AFSCA".

À la suite de cet entretien, la partie adverse demande au requérant de lui transmettre ses états de frais 2005 pour le 31 octobre 2005 et les états 2004 pour le 30 novembre 2005 et d'encoder le retard "infana" pour le 31 décembre 2005. Il est prévu un entretien mensuel afin de faire le point sur la façon dont se déroulent les missions et le rapportage de celles-ci, ou tout autre rapportage demandé.

7. Le 7 novembre 2005, le requérant a eu un deuxième entretien de fonctionnement individuel avec le chef fonctionnel évaluateur, Guy TORCK, au cours duquel il a été constaté :

" points à améliorer :

Le rapportage dans sa globalité".

8. Le 12 décembre 2005, le requérant a eu un troisième entretien de fonctionnement individuel avec le même chef fonctionnel évaluateur, au cours duquel il est mentionné ce qui suit :

" points à améliorer :

(Concernant les missions) Toujours le délai dans la réalisation des missions.
(Concernant le rapportage) Tout. Rien n'a été fait depuis le dernier entretien de fonction du 7 novembre 2005".

9. Le 31 janvier 2006, le requérant est une nouvelle fois évalué par son chef fonctionnel évaluateur et la mention "insuffisant" lui est octroyée. Le rapport descriptif de celle-ci lui a été transmis, par un courrier recommandé, le 13 février 2006. Le requérant n'a pas retourné ce document dûment daté et signé et n'a transmis aucune remarque à la partie adverse.

10. Le requérant a cependant introduit, le 15 mars 2006, un recours contre la mention "insuffisant" octroyée au terme de son évaluation auprès de la chambre de recours. Celle-ci l'a convoqué pour une audience le 27 mars 2006 tout en lui indiquant qu'il pouvait comparaître en personne, assisté ou non par une personne de son choix.

11. Par un courrier du 22 mars 2006, le requérant a porté à la connaissance de la chambre de recours son arrêt de travail pour raison de santé (accident de travail) jusqu'au 2 avril 2006 inclus. Par un courrier du 11 avril 2006, la chambre de recours l'a informé qu'une nouvelle audience était fixée au jeudi 11 mai 2006 et a attiré son attention sur le fait que "lors d'une deuxième absence, même si une excuse valable peut être invoquée, la chambre se prononce sur base des pièces du dossier, sauf cas de force majeure". Par un courrier du 18 mai 2006, la chambre de recours lui a précisé que lors de l'audience du jeudi 11 mai 2006, elle a considéré son absence comme étant un cas de force majeure et l'a invité à une nouvelle audience fixée le 8 juin 2006.

12. Lors de l'audience du 8 juin 2006, après avoir entendu les arguments du requérant, la chambre de recours a confirmé la mention "insuffisant" et a retenu principalement les motifs suivants :

- " - évaluation faite avec des objectifs clairs et précis rappelés à 3 reprises lors des entretiens de fonctionnement individuel,
- absence de résultat satisfaisant face aux remarques formulées,
- partie essentielle de la mission confiée concernée par les manquements observés,
- absence de contestation du requérant sur la réalité du constat dressé par son supérieur hiérarchique,
- reconnaissance du requérant de la réalité des problèmes,
- attitude trop attentiste du requérant,
- méconnaissance du requérant de la finalité et du fonctionnement des cercles de développement".

13. Par un courrier du 19 juin 2006, le président suppléant de la chambre de recours a notifié au requérant l'avis motivé ainsi que le procès-verbal de son audition. L'avis reprend intégralement les motifs précités et ajoute ce qui suit :

- " Plus précisément et pour répondre aux arguments invoqués par le requérant, la chambre de Recours est d'avis que le nombre important d'entretiens de fonctionnement individuels atteste d'un encadrement soutenu mis en place par le supérieur hiérarchique. Dans le cadre de ce suivi, des points positifs ont été régulièrement mis en avant, les retards et manquements ont été clairement identifiés

et comptabilisés de sorte que le requérant ne saurait à bon droit faire valoir les caractères inattendu et imprévisible de l'évaluation.

Elle estime que si la non-introduction des frais kilométriques pénalise naturellement le requérant, elle réduit tout autant pour le supérieur hiérarchique la possibilité d'effectuer le contrôle des missions confiées de sorte que les répercussions ne concernent pas uniquement le requérant. La chambre de Recours prend acte de l'état de santé du requérant tout en soulignant qu'à aucun entretien de la procédure d'évaluation, il n'a fait valoir cet état et n'a souhaité voir ses objectifs et missions adaptés. Au surplus, elle écarte les observations concernant les délais de la procédure d'évaluation aux motifs qu'ils ont été identiques pour l'ensemble des agents de l'A.F.S.C.A.

De même, elle rejette la violation des droits de la défense dans la mesure où la totalité des pièces du dossier d'évaluation sont des pièces signées par le requérant dont il ne saurait invoquer l'ignorance du contenu. Le rapport d'audience est joint en double exemplaire dont vous voudrez bien m'en retourner un dûment signé".

14. Le 27 juin 2006, l'administrateur délégué, Gil HOUINS, se rallie à l'avis rendu par la chambre de recours et confirme la mention "insuffisant" qui a été attribuée au requérant à l'issue de son premier cycle d'évaluation.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié au requérant par un envoi recommandé à la poste le 27 juin 2006;

Considérant que le premier moyen est pris "de l'application fausse, inexacte et abusive de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux", de la violation des articles 4 et 20 de cet arrêté royal et de la décision que le requérant ne peut identifier, prise par l'A.F.S.C.A., consistant à fixer la période d'évaluation du 1^{er} février 2005 au 31 janvier 2006, de la violation du principe "patere legem quam ipse fecisti", de la violation des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de l'article 11 du même arrêté royal du 2 août 2002, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir"; que le requérant considère que la motivation de l'acte attaqué ne se rapporte pas à l'ensemble de ses prestations, ni à l'ensemble des objectifs liés à l'exercice de sa fonction, ni sur l'entièreté de la période d'évaluation; qu'il explique qu'en exécution de l'article 4 de l'arrêté royal du 2 août 2002 précité, la période d'évaluation a été fixée par l'A.F.S.C.A. à un an, soit du 1^{er} février 2005 au 31 janvier 2006; qu'il reproche à la partie adverse de ne lui avoir communiqué la description de sa fonction qu'en mai 2005 et ses objectifs individuels qu'à la fin du mois de septembre 2005 et précise qu'aucun planning relatif à la réalisation des objectifs n'a été établi et qu'aucun moyen pour y arriver n'a été défini, ce qui est en contradiction avec l'esprit de l'article 11 de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité; qu'il

considère qu'il n'a été évalué que sur quelques objectifs ponctuels fixés à la fin du mois de septembre 2005 et sans que les prestations fournies de février à mai ne soient prises en compte; qu'il en déduit que son évaluation ne se rapporte pas, comme le suppose l'article 20, alinéa 2, de l'arrêté royal précité, à l'ensemble des prestations sur l'ensemble de la période d'évaluation; qu'il en conclut que les principes guidant le caractère périodique de l'évaluation ont été violés et considère qu'en définissant des objectifs précis en fin de période d'évaluation, sans abandonner les objectifs généraux liés à l'exercice de sa fonction, sans fixer de planning et sans définir les moyens d'atteindre l'objectif, "l'évaluateur a conduit le requérant dans une impasse irrépressible";

Considérant que dans son dernier mémoire, le requérant répète que le système mis en place par l'arrêté royal du 2 août 2002, précité exige que cette évaluation porte sur l'ensemble des prestations de l'agent, accomplies durant la période d'évaluation tout en tenant compte de la situation de celui-ci et de sa carrière; qu'agir autrement, selon lui, revient à faire de l'évaluation non pas un moyen de gestion active et positive du personnel mais un moyen de sanction; qu'il ajoute que la description de fonction qui lui a été communiquée le 17 mai 2005, n'a pas été élaborée à la suite d'un entretien de fonction et qu'elle est stéréotypée ainsi que commune à l'ensemble des contrôleurs UPC; qu'il souligne encore qu'aucun entretien de planning n'a été réalisé et qu'il s'agit pourtant de formalités substantielles dès lors qu'elles déterminent la suite du cycle de l'évaluation; qu'il considère que l'omission de ces deux formalités a eu de graves conséquences sur sa situation puisqu'en début de période d'évaluation, l'autorité ne lui a pas demandé une évolution dans sa manière d'accomplir ses missions et ce n'est qu'à la fin du mois de septembre 2005 qu'il sera invité lors d'un entretien individuel à changer sa façon d'agir, soit seulement quatre mois avant la fin de la période d'évaluation; qu'enfin, il relève qu'à aucun moment, on ne lui a proposé une solution équilibrée au regard de sa situation personnelle qui puisse l'aider à opérer les changements voulus et que l'on n'a pas tenté de trouver des solutions pragmatiques et raisonnables pour l'avenir;

Considérant que le deuxième moyen est pris de "l'application fausse, inexacte et abusive de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux, de la violation de l'article 11 de l'arrêté royal précité, des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir"; que le requérant réitère les mêmes arguments que dans son premier moyen et ajoute que son évaluation est fondée sur la seule circonstance qu'il n'a pas pu atteindre

les objectifs fixés au mois de septembre et non sur l'ensemble de ses prestations; qu'il considère qu'on ne peut conclure qu'il aurait un "fonctionnement manifestement inférieur au niveau attendu, ce qui seul justifierait l'attribution d'une mention "insuffisant" selon l'article 20 de l'arrêté royal du 2 août 2002, puisque le niveau attendu n'est pas fixé au regard de l'ensemble des prestations (...);

Considérant que dans son dernier mémoire, le requérant relève une fois de plus que si l'on a constaté des retards dans son chef, on ne lui a cependant pas accordé de moyens spécifiques pour y faire face et pour soulager sa charge de travail; qu'il estime que le suivi qui lui a été imposé s'est davantage inscrit dans un schéma de vérification du respect de dates butoirs dont l'irrespect risquait d'être sanctionné, ce qui, selon lui, méconnaît l'esprit de la procédure d'évaluation;

Considérant qu'il y a lieu de répondre aux deux moyens réunis dans la mesure où ils critiquent la manière dont la partie adverse a mis en oeuvre les principes de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité;

Considérant que l'article 4 de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité dispose ce qu'il suit :

" La période d'évaluation est d'un ou de deux ans. Le comité de direction détermine pour chaque catégorie de membres du personnel si la période d'évaluation est d'un ou de deux ans";

qu'il ressort du dossier administratif que la période d'évaluation a été fixée par l'A.F.S.C.A. à un an, soit du 1^{er} février 2005 au 31 janvier 2006;

Considérant que l'article 20 du même arrêté royal prévoit ce qui suit :

" Un rapport d'évaluation ne peut contenir une mention finale "Insuffisant" qu'en raison d'un fonctionnement de l'évalué manifestement inférieur au niveau attendu.

La mention finale "Insuffisant" est étayée dans le rapport d'évaluation descriptive relatif à la période d'évaluation écoulée.

Excepté le cas prévu à l'article 2, § 2, un rapport d'évaluation descriptive qui se conclut par une mention "Insuffisant" est signé par l'évaluateur et son chef fonctionnel";

qu'il découle du rapport au Roi accompagnant l'arrêté royal précité que "ce n'est que lorsque le fonctionnement de l'évalué est manifestement mauvais qu'un «insuffisant» peut être prononcé"; qu'il précise encore que "cela sera souvent une conséquence d'une combinaison d'un fonctionnement insatisfaisant à différents niveaux" et ajoute que "le rapport d'évaluation doit décrire clairement que le fonctionnement de l'évalué est inférieur au niveau exigé de lui, comme formulé dans sa description de fonction et /ou

objectifs de prestation"; que, toujours selon ce rapport, "il doit ressortir clairement des rapports d'entretien de fonctionnement que la remédiation n'a pas abouti au résultat escompté ou qu'elle était impossible" et que "dans ce contexte, il faut considérer que cette description de fonction, les éléments complémentaires issus de l'entretien de planning et /ou ces objectifs de prestation constituent les «critères d'évaluation»"; qu'il ne ressort pas de ces propos que l'évaluation doive nécessairement se rapporter à des dysfonctionnements de l'agent répartis sur toute la période d'évaluation;

Considérant que l'article 11 du même arrêté royal prévoit, quant à lui, ce qui suit :

" Pour les membres du personnel qui ne sont pas titulaires d'une fonction de management, l'évaluateur détermine au moment de l'entretien de planning, sur base du contenu de la fonction de l'évalué, s'il est opportun de formuler des objectifs de prestation ...".

qu'il découle, toujours du rapport au Roi, qu' "il incombe à l'évaluateur de décider de formuler ou non des objectifs de prestation. Si des objectifs de prestation sont formulés, ceux-ci sont convenus et fixés dans un entretien de planning. Il importe dans ce contexte de discuter non seulement des résultats à atteindre, mais également des moyens personnels, matériels et financiers nécessaires. Les objectifs de prestation sont formulés en termes spécifiques, mesurables, axés sur le résultat et inscrits dans le temps. Les entretiens de planning peuvent également être organisés en équipe";

Considérant que les pièces du dossier administratif font apparaître que le 17 mai 2005, le requérant a eu un entretien de fonction avec le chef fonctionnel évaluateur, Guy TORCK, où il lui a été communiqué une description de fonction et qu'ensuite, il a participé à plusieurs entretiens de fonctionnement en équipe et à titre individuel suivant les recommandations formulées dans le rapport au Roi; que, dès l'entretien de fonctionnement en équipe du 22 septembre 2005 (relatif aux prestations fournies de février à septembre 2005), des points à améliorer au niveau du secteur distribution ont été mis en évidence; que, toujours à l'occasion de cet entretien, les objectifs, les moyens et les délais à respecter ont été fixés; que si cet entretien portait sur les prestations de l'équipe, il concernait nécessairement les prestations de chacun, y compris celles du requérant, pour la période de février à septembre 2005; que c'est dans la mesure où le chef fonctionnel évaluateur, Guy TORCK, a constaté des manquements dans la réalisation des objectifs du requérant lors de cet entretien collectif, qu'il a décidé de procéder à des entretiens de fonctionnement individuel, à raison d'une réunion mensuelle;

Considérant que lors du premier entretien individuel du 29 septembre 2005, des manquements précis ont été constatés par l'évaluateur; qu'il ressort du rapport de ce premier entretien que des objectifs et des délais précis ont été fixés pour la réalisation des missions du requérant; que lors de cette entrevue, il a également été demandé au requérant quelles étaient ses attentes par rapport à son chef fonctionnel, à sa fonction ou à autre chose, il s'est contenté de demander à pouvoir bénéficier d'une formation de base "Infana"; qu'à la fin de cet entretien, il lui a été clairement précisé qu'une fois par mois, en début de mois, le point serait fait sur la façon dont se déroulent les missions et le rapportage de celles-ci; qu'il lui a été aussi demandé de transmettre les états des frais 2005 pour le 31 octobre 2005, les états 2004 pour le 30 novembre 2005 et d'encoder le retard "Infana" pour le 31 décembre 2005;

Considérant que lors du deuxième entretien individuel, du 7 novembre 2005, des manquements dans la réalisation des missions du requérant ont été une nouvelle fois constatés par l'évaluateur; que, lors de cette entrevue, il a été demandé au requérant quelles étaient ses attentes par rapport à son chef fonctionnel, à sa fonction ou à autre chose, qu'il s'est contenté de demander à pouvoir bénéficier d'une formation de base "Infana"; qu'à la fin de cet entretien, il lui a été clairement précisé que les objectifs de suivi de l'entretien de fonctionnement individuel du 29 septembre restaient d'application et que le prochain entretien aurait lieu le 5 décembre 2005;

Considérant que lors du troisième entretien individuel, du 12 décembre 2005, des manquements dans la réalisation des missions du requérant, ont été une fois de plus constatés par l'évaluateur; que lors de cette entrevue, il a été demandé au requérant quelles étaient ses attentes par rapport à son chef fonctionnel, à sa fonction ou à autre chose, qu'il a répondu : "rien"; qu'à la fin de cet entretien, il lui a été clairement précisé que les objectifs restaient les mêmes;

Considérant que lors de l'entretien d'évaluation du 31 janvier 2006, l'évaluateur, Guy TORCK a relevé les manquements observés lors des différents entretiens, a constaté que ceux-ci n'avaient reçus, de la part du requérant, aucune correction et a considéré que cela nuisait gravement à la bonne organisation de l'Agence; qu'il relève que des mesures ont été proposées au requérant afin qu'il se consacre prioritairement aux missions de terrain, que plusieurs formations "infana" lui ont été données et que des documents lui ont été remis afin qu'il prépare son auto-évaluation, ce qu'il ne semble pas avoir souhaité; qu'au vu de ces éléments, l'évaluateur a octroyé la mention "insuffisant" au requérant; que l'évaluation met en évidence les points à améliorer en les énonçant de la manière suivante :

- " Réaliser les missions dans les délais impartis et selon les modalités en vigueur :
- Rapatrier tous les documents de l'UPC de la maison au bureau, et archiver désormais les dossiers sur le site de l'UPC à l'endroit prévu à cet effet;
 - Préparer, exécuter et rapporter chaque mission réalisée selon les instructions : toutes ces tâches seront réalisées à l'UPC;
 - Donner les suites voulues aux missions effectuées : édition de l'autorisation, courriers, mesures (avertissement - Procès-verbal) ou autres.
 - Encoder ses déplacements et états de frais au jour le jour.

La quantité de travail effectuée doit toujours tenter de répondre aux nécessités, la création de retards sur le travail en situation de routine n'est pas admissible : il faut au contraire tenter d'anticiper. Ne pas oublier que l'AFSCA doit être capable de gérer des situations de crise : quid alors ??

Répondre aux demandes des clients internes dans les délais impartis.

L'esprit d'équipe et la communication :

- Indiquer tous les matins, au carnet de route prévu à cet effet à l'UPC, les missions de la journée;
- Profiter de ce passage au bureau pour informer le chef hiérarchique et discuter avec lui des dossiers en cours ou posant problème.

Montrer de l'intérêt pour les nouvelles matières traitées par le secteur de la distribution. Évoluer dans ses compétences et devenir l'expert, la personne relais pour certains domaines plus pointus.

Se montrer orienté sur les résultats. Chercher des solutions quand un problème technique ou autre se présente. Dépasser le stade du blocage face aux problèmes rencontrés.

Prendre ses responsabilités dans les dossiers traités. Mettre en pratique ses années d'expérience";

Considérant qu'au vu de ces différents éléments, la partie adverse a valablement pu octroyer la mention "insuffisant" au terme de l'évaluation du requérant; qu'elle a relevé, lors des différents entretiens, un "fonctionnement manifestement inférieur au niveau attendu" suivant les objectifs formulés dans la description de fonction communiquée le 17 mai 2005, et dans les entretiens de fonctionnement en équipe et individuel; qu'elle a ainsi mis en évidence un fonctionnement insatisfaisant à différents niveaux, tant pour les missions que pour le rapportage de celles-ci; que, directement après le premier entretien en équipe où elle a constaté des manquements dans la réalisation des objectifs du requérant, elle a décidé de procéder à des entretiens de fonctionnement individuel, à raison d'une réunion par mois; qu'il ressort clairement de ces rapports d'entretien que le requérant n'a apporté aucune correction à ces manquements portant sur des objectifs importants, clairement fixés lors des différents entretiens;

Considérant que l'article 10 de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, dispose ce qui suit :

" Lors de la nomination à titre définitif ou de l'engagement et lors de la prise d'une nouvelle fonction, l'évaluateur invite l'évalué à un entretien de fonction au cours duquel est fixée la description de fonction afférente à la fonction à exercer";

Considérant qu'en l'espèce, le requérant exerçait déjà la fonction de contrôleur à l'unité provinciale de contrôle avant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité; qu'il n'y avait donc pas de "nouvelle fonction" exercée par le requérant au sens de l'article 10 de cet arrêté; que la partie adverse n'était, dès lors, pas tenue de lui communiquer une description de fonction; que la partie adverse a, pourtant, lors d'un entretien du 17 mai 2005, fourni une description de fonction au requérant détaillant ce qui était attendu d'un contrôleur au niveau de la distribution; qu'en conséquence, contrairement aux allégations du requérant, son évaluation a bien un fondement juridique, à savoir l'arrêté royal du 2 août 2002 précité; qu'enfin, il convient de constater qu'à la lumière du rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, il n'est pas nécessaire pour mener à bien une évaluation, de relever des manquements à propos de toutes les tâches que le requérant a exécutées; qu'il suffit, comme le constate la partie adverse, d'une combinaison d'un fonctionnement insatisfaisant à différents niveaux, ce qui, en l'espèce, ressort clairement de l'entretien d'évaluation; que des manquements ont été identifiés lors de chaque entretien de fonctionnement tant en équipe qu'à titre individuel, ce qui témoigne d'un suivi régulier effectué par l'évaluateur; qu'en outre, la partie adverse a, au cours de chaque entretien avec le requérant, fait état de l'importance que revêt le "rapportage" et le dépôt des états de frais pour l'A.F.S.C.A. et que, contrairement à ce que prétend le requérant, les moyens nécessaires à la résorption de son retard ont été envisagés; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, les deux premiers moyens ne sont pas fondés;

Considérant que le troisième moyen est pris de "l'application fausse, inexacte et abusive de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux", de la violation des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du principe d'impartialité, du principe du respect des droits de la défense, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir"; que le requérant fait grief à la partie adverse de ne pas avoir fixé de planning avec des objectifs à atteindre et les moyens nécessaires à leur réalisation; qu'il prétend qu'elle n'a pas tenu compte de son état de santé bien connu de l'autorité dans la mesure où il a été engagé dans le cadre du "reclassement social des handicapés" et estime qu'il ne peut lui être reproché de ne pas

avoir insisté sur son état de santé puisque cet élément a été pris en compte lorsqu'il a été envisagé de solliciter l'aide d'un collègue pour le soulager; qu'il explique, en outre, que cette éventualité s'est avérée impraticable et que, si l'évaluateur a envisagé cette solution, c'est parce que ce dernier admettait que les difficultés rencontrées par le requérant n'étaient pas totalement imputables à un fonctionnement déraisonnable dans son chef; qu'il ajoute que la partie adverse lui reproche uniquement des problèmes de rapportage mais ne lui fait pas grief de ne pas avoir effectué les contrôles ni même de ne pas avoir exécuté les autres tâches liées à sa fonction; qu'il affirme qu'en raison d'un emploi du temps chargé, il n'a pas pu donner suite à certaines plaintes;

Considérant que dans son dernier mémoire, le requérant insiste sur la circonstance que ce n'est qu'à la fin du mois de septembre 2005 qu'on lui a indiqué que son travail devait être considérablement amélioré, soit quatre mois avant la fin de la période d'évaluation alors qu'il était déjà face à une surcharge de travail et qu'il a ainsi été confronté à une situation intenable, aucun moyen supplémentaire n'étant mis à sa disposition; qu'il souligne également que son retard n'a été envisagé que sous l'angle purement statistique, son chef de service n'ayant jamais envisagé avec lui le contenu de ses dossiers, leur état d'avancement, les raisons de son retard ou de leur non traitement, leur caractère prioritaire ou non ainsi que le contexte de ces différents dossiers; qu'il soutient qu'il n'a en revanche pas été tenu compte du nombre de dossiers confiés et traités par lui de sorte que la motivation de l'acte attaqué manque de pertinence et que la décision en soi est manifestement disproportionnée et déraisonnable, se rattachant davantage à une mesure disciplinaire qu'à une réelle évaluation;

Considérant qu'il ressort clairement des différents entretiens en équipe et individuels que les objectifs à atteindre, les moyens nécessaires à leur réalisation et les délais à respecter ont été fixés; que dès que les premiers manquements dans la réalisation des objectifs du requérant ont été identifiés, des entretiens individuels ont eu lieu et lors de chacun d'eux, il lui a été clairement demandé ses attentes par rapport notamment à son chef fonctionnel et à sa fonction; qu'il s'est contenté de solliciter à l'issue des entretiens individuels, une formation "Infana", cette formation informatique lui ayant été dispensée par le chef de secteur, sans jamais faire état de la priorité de certaines tâches l'empêchant d'encoder ses dossiers, ni solliciter, en raison de son état de santé, que ses objectifs et sa mission soient adaptés, ni invoquer l'existence d'une éventuelle surcharge de travail; qu'il apparaît, en outre, de ces différents entretiens que l'évaluateur a tenu compte de l'évolution de la situation du requérant; que de surcroît, il ressort de l'article 7 de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité que l'évalué pouvait faire ajouter des documents (par exemple concernant son état de santé l'empêchant de mener

à bien toutes les tâches relatives à sa fonction), ce qu'il n'a pas fait en l'espèce; que lors de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur s'est livré à un examen complet et détaillé des points positifs et négatifs relatifs aux missions du requérant et que, contrairement à ce qu'il prétend, il ne ressort pas de son entretien d'évaluation que la proposition, faite par l'évaluateur, de le soulager temporairement du poids du rapportage administratif, soit le résultat de son état de santé, ni qu'elle soit l'aveu par l'évaluateur de ce que les difficultés rencontrées par le requérant ne lui étaient pas totalement imputables; qu'il s'agit uniquement d'une piste envisagée par l'évaluateur afin de solutionner les problèmes; qu'il ne ressort pas non plus de cette évaluation, que la personne qui lui a été proposée afin de l'aider soit surchargée; qu'au vu de ces éléments, le troisième moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le vingt septembre deux mille dix par :

M ^{me} VANDERNACHT,	président de chambre f.f.,
M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État,
A. HOUYET,	conseiller d'État,
M ^{me} VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

P. VANDERNACHT.