

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 208.433 du 26 octobre 2010

A.185.072/VIII-6087

En cause : **NACHTERGAELE** Éric,
avenue de la Liberté 218/2
1081 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le Ministre de l'Entreprise et de la
Simplification,
ayant élu domicile chez
Me Jean-Paul LAGASSE, avocat,
place de Jamblinne de Meux 41
1030 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 17 août 2007 par Éric NACHTERGAELE qui demande l'annulation "de l'arrêté royal du 21 avril 2007 portant nomination de M^{me} Anna PETERS à une classe supérieure (A4) au titre de conseiller général à partir du 1^{er} mai 2007";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^{me} BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'État;

Vu la notification du rapport aux parties, la lettre valant dernier mémoire de la partie adverse, et le dernier mémoire de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 27 juillet 2010 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 8 octobre 2010;

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

Entendu, en ses observations, Me Frédéric VANDEGEJUCHTE, loco Me Jean-Paul LAGASSE, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN de CRAYLOO, 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. Une note de service du 11 juillet 2006 annonce la vacance d'un emploi de conseiller général au service d'encadrement "Communication opérationnelle".

La description de fonction de l'emploi vacant suivante est annexée à la note de service :

"1. Données d*identification	
Dénomination de la fonction :	Conseiller général du service d*encadrement de la communication opérationnelle
Famille de fonction:	

2.Contexte
<p>L'organisation de la communication et de l'information au sein du SPF Economie est en restructuration. La cellule Coordination de la Communication qui a été créée est responsable de la politique au niveau du Président du Comité de direction. Cette cellule est assistée par un service d'encadrement Communication opérationnelle chargé d'exécuter la politique de communication du département.</p> <p>Cette description de fonction fait partie de la procédure de désignation du directeur de ce service d'encadrement Communication opérationnelle.</p>
3. Raison d'être de la fonction
<p>1. Diriger, coordonner et encadrer les activités du service de communication Afin de : D'atteindre d'une manière efficiente les résultats opérationnels du service conformément aux objectifs stratégiques du responsable stratégique de la communication, du Président du SPF.</p> <p>2. Traduire les lignes stratégiques et les objectifs du SPF en stratégies de communication opérationnelle aussi bien sur le plan interne qu'externe. Afin de : Permettre que la communication se déroule de manière efficiente et transmettre l'image définie par la stratégie, d'une manière professionnelle aussi bien en interne qu'en externe.</p>
4. Principales finalités (selon les priorités)
<p>1. En tant que dirigeant :</p> <p>Organiser et coordonner la répartition des activités des collaborateurs au sein du service d'encadrement Communication opérationnelle. Afin de: D'offrir une prestation de service optimale et ainsi réaliser les objectifs stratégiques de communication du SPF.</p>

Il s'agit entre autres des tâches suivantes:

- > Faire que les options stratégiques de la communication et l'information s'entrelacent parfaitement (scénario, concepts et plans) et diriger la réalisation concrète via un dialogue continu avec la responsable stratégique de la Communication.
- > Traduire le plan stratégique de la communication en un plan d'actions concret et les répartir entre les collaborateurs du service.
- > Etablir un plan d'actions opérationnel afin de coordonner les tâches et d'augmenter l'efficacité du travail.
- > Fixer les priorités dans les activités de communication en cours.
- > Coordonner les 3 divisions du service d'encadrement Communication opérationnelle afin d'assurer une collaboration efficace.
- > Etablir un plan du personnel et un plan budgétaire adapté et en suivre la réalisation.

2. En tant que projectmanager

Dès le début, bien définir les nouveaux projets en collaboration avec la responsable stratégique Communication en fonction des buts à atteindre. Et assurer la réalisation et l'implémentation des projets actuels définis dans le plan de communication.

Afin de:

Réaliser le projet dans l'échéance définie.

Il s'agit entre autres des tâches suivantes:

- > Définir le projet, ses limites, les échéances d'implémentation, les moyens d'aides utiles et le résultat à atteindre.
- > Planifier l'élaboration, la conduite et l'implémentation du projet.
- > Gérer et contrôler l'implémentation du projet afin d'offrir une réponse aux spécificités prévues.
- > Mettre en place l'équipe, organiser le juste partage des tâches et stimuler la collaboration afin d'optimiser l'efficacité du travail en groupe.

3. En tant qu'expert en communication:

Mettre à disposition de la responsable stratégique Communication, son avis et son soutien.

Afin de:

Mettre en place une stratégie de communication actualisée.

4. En tant que coach

Donner des conseils, se charger de l'accompagnement et le développement des chefs de service et leurs collaborateurs.

Afin de:

Optimaliser les compétences, aptitudes et connaissances de chacun et parvenir ainsi à un service de communication optimal.

Il s'agit entre autres des tâches suivantes

- > Stimuler les collaborateurs via un dialogue dirigé.
- > Définir les points d'achoppements présents avec les collaborateurs et les chefs de service via un dialogue individuel ainsi que les compétences à développer.
- > Stimuler la communication ascendante.
- > Accompagner les collaborateurs et les chefs de service dans le développement,
- > Donner le feed-back de manière construite, aussi bien le négatif que le positif, en relation avec la manière de travailler.
- > Augmenter la prise de conscience de leurs forces et faiblesses.
- > Formuler, en tant que personne de confiance, des solutions pour des situations personnelles.

5. En tant que gestionnaire de réseau

En tant que responsable du service d'encadrement Communication opérationnelle, entretenir des relations avec les correspondants de la communication interne et diriger le réseau en collaboration avec le responsable stratégique Communication.

Afin de:

Assurer une approche cohérente, transparente et intégrée de la communication stratégique et des actions du SPF.

Il s'agit entre autres des tâches suivantes:

- > En tant que personne de contact du service, être accessible.
- > Participer à des réunions interdépartementales pour échanger les expériences.
- > Organiser des réunions de concertations avec les correspondants en communication.
- > Participer à des réunions avec les différents responsables du service d'encadrement.

5. Contexte	
(...)	
6. Positionnement	
Est dirigé par :	Le responsable Communication stratégique
Assure la direction de:	<p>Nombre total de collaborateurs sur lesquels est assurée une direction hiérarchique: entre 100 et 150</p> <p>Nature des subordonnés:</p> <p>Niveaux: A, B, C, D</p>
7. Autonomie	
Peut décider en autonomie au sujet de	<ul style="list-style-type: none"> > Sa propre organisation du travail > La répartition du travail au sein du service d'encadrement > Des méthodes et procédures propres au bon fonctionnement du service > Choix des outils de diffusion > Des compétences en relation avec les collaborateurs (feuilles de congés, certificats médicaux,...) > Bons de commandes et factures du service d'encadrement Communication
Doit demander l'autorisation au sujet de:	<ul style="list-style-type: none"> > Des dépenses extra-budgétaire > Du contenu de la communication sur les sujets sensibles (communiqués de presse, ...) > De la gestion du personnel et de la stratégie budgétaire > Du positionnement de la stratégie de communication > Du développement du service d'encadrement opérationnel

8. Expertise technique	
Connaissances	> Techniques de management > Techniques de communication (canaux de communication, moyen de production et multimedia) > Techniques de gestion de projet > Applications informatiques. La connaissance de la deuxième langue est un atout.
Expérience	Minimum 4 ans d'expérience comme dirigeant d'une fonction de management ou d'encadrement au sein d'un SPF ou 6 ans d'expérience professionnelle utile

9. Profil de compétence		
Capacité	Ordre d'importance (1)	Répartition du temps (Pourcentage)
- Capacité d'oser prendre des risques, d'aller de l'avant, de passer à l'action et d'explorer des solutions innovantes.	5	4 %
- Capacité de nouer des relations et de les entretenir. - Capacité d'influencer les autres, de vendre ses idées.	6	5 %
- Capacité de se mettre à la place des autres, de les comprendre, de les respecter et de reconnaître leurs différences et leurs talents. - Capacité de les soutenir individuellement pour assurer leur développement personnel.	2	10 %
- Capacité de transférer ses savoir et expérience. - Capacité de prendre du temps au profit des autres	7	4 %

<ul style="list-style-type: none"> - Capacité d'appréhender et d'analyser les éléments et les informations. - Capacité de réfléchir avant d'agir, de ne pas céder sous la pression, d'observer, d'évaluer et de maîtriser la situation avant de donner son avis. 	8	5 %
<ul style="list-style-type: none"> - Capacité de définir, d'appliquer, et de faire appliquer les règles et procédure de manière précise et logique. - Capacité de définir des normes précises en vue d'assurer un maximum de cohérence. 	4	2 %
<ul style="list-style-type: none"> - Capacité de définir et d'élaborer une approche concrète, traduite en priorités, étapes, moyens et ressources nécessaires. - Capacité d'analyser la complexité et d'avoir une démarche logique et structurée. 	3	45 %
<ul style="list-style-type: none"> - Capacité de prendre des décisions et de s'appuyer sur son autorité naturelle afin d'atteindre ses objectifs prioritaires et essentiels. - Capacité de gérer les confrontations sereinement, de négocier et gérer rationnellement en cas de conflits ou désaccords. 	1	25 %

(1) échelle de 1 à 8 (ordre décroissant)".

2. Le requérant et Madame Anna PETERS adressent, de même que deux autres agents, leur candidature à la partie adverse.

3. La candidature du requérant fait l'objet du rapport d'analyse suivant établi par la direction Personnel et Organisation :

" 1. MOTIVATION

Structure : faible moyen fort

Le candidat commence à répondre aux questions de manière continue, mais présente ensuite un essoufflement progressif dans ses réponses. En outre, ses propositions manquent d'éléments concrets (ex: question 2).

Transparence : faible moyen fort

On peut noter que les réponses du candidat manquent d'apport personnel. Il nous propose un discours formel et typé. La réponse à la question 8 en est, à ce sujet, assez révélatrice.

Réflexion (sur la structure / l'humain) : faible moyen fort

L'emploi du vocabulaire du candidat est centré sur la structure. Même lorsque celui-ci parle de l'humain, il le place dans une vision plus stratégique et institutionnelle (cfr. questions 1 et 2).

2. EXPÉRIENCE

En tant que dirigeant :

- Conseiller - chef du service 'Industries mécaniques et connexes' (04/2005 - ...)
- Conseiller - chef de la direction 'Agriculture, agroalimentaire et biotechnologies' (10/2004 - 04/2005)
- Conseiller - chef du service des 'Relations économiques extérieures' (12/2001 - 10/2004)
- Inspecteur en chef - Directeur à la division de la politique commerciale internationale (04/1995 - 10/1997)
- Inspecteur en chef - Directeur au Service des investissements étrangers (04/1995 - 04/1993)

En tant que projectmanager :

- Organisation matérielle, d'une journée d'étude sur l'impact de l'élargissement de l'UE pour les entreprises, le 24/04/2002
- Organisation de manifestation de prestige pour faire connaître l'UE au Vietnam :
 - o Célébration du 9 mai (Europe Day) à l'Opéra de Hanoi (2000 /2001)
 - o Organisation du 'European Film Festival' à Hanoi et à Ho Chi Minh Ville (1999/2001)
 - o Concerts de «l'European Chamber Orchestra» (1998/1999/2000) etc.

En tant qu'expert en communication :

- Chargé de conférence à l'ULB - date non précisée
- Gestion de la parution (tant scientifique que matérielle) de la revue du centre (Pyramides)
 - date non précisée
- Organisation matérielle d'une journée d'étude sur l'impact de l'élargissement de l'UE pour les entreprises, le 24/04/2002
- Organisation de manifestation de prestige pour faire connaître l'UE au Vietnam :
 - o Célébration du 9 mai (Europe Day) à l'Opéra de Hanoi (2000 /2001)
 - o Organisation du «European Film Festival» à Hanoi et à Ho Chi Minh Ville (1999/2001)
 - o Concerts de «l'European Chamber Orchestra» (1998/1999/2000) etc.

En tant que coach :

- Néant

En tant que gestionnaire de réseau :

- Conseiller - chef du service des 'Relations économiques extérieures' (12/2001 - 10/2004)

3. EXPERTISE

En tant que dirigeant :

- Le candidat a suivi la formation PUMP (1 an).

En tant que project manager :

- Néant

En tant qu'expert en communication :

- L'expertise du candidat est limitée à sa participation et à la rédaction de rapports liés à la communication en cascade (pour le BPR) et à la communication orale (pour le PUMP).

En tant que coach :

- Néant

En tant que gestionnaire de réseau :

- Aucune expertise ou connaissance en la matière n'est relatée.

Connaissance des langues :

langues	compréhension	conversation	lecture	rédaction
français	langue maternelle			
néerlandais	bon	suffisant	bon	suffisant
anglais	très bon	très bon	très bon	bon

Connaissance informatique :

- Word

- Excel

- Power Point

- Adobe Acrobat 7.0

- Copernic Agent Pro

- Internet

4. MASTERPROFILES

Le candidat est nettement orienté structure, résultat et est enclin au progrès. On retrouve ces traits clairement définis dans le profil idéal. Néanmoins, en matière de contrôle, ce dernier ne semble pas être dans sa zone de confort; or, il s'agit d'un élément fondamentalement important dans le profil idéal.

5. CONCLUSION GÉNÉRALE

Le volet motivation du candidat révèle un manque de concret et de réflexion structurée. En outre, il présente une vision orientée institution et stratégie. Ce qui pourrait nous laisser penser qu'il aime être en amont des décisions.

Il ne possède pas d'expérience utile à la fonction si ce n'est en qualité de projectmanager. En effet, il a géré de nombreux projets même si, à la vision de ses expériences probantes, ses responsabilités semblaient davantage orientées «opérationnelles» que «stratégiques». Quant à ses capacités de coaching et de gestion d'équipe, aucune information n'apparaît à la lecture de ses expériences.

Il indique également par la dénomination de ses fonctions qu'il a été chef ou directeur de services à cinq reprises mais dans la description de ses responsabilités, son rôle de dirigeant ne transparaît pas.

En terme d'expertise, le candidat peut se targuer d'une connaissance en management acquise lors de la formation PUMP. De même qu'il a eu l'occasion de côtoyer le domaine de la communication à travers l'organisation de conférences, concerts, etc.

Enfin, le candidat présente un masterprofile intéressant pour la fonction car l'une de ces zones de confort se situe au niveau de l'organisation, de la prise de décision, et de l'initiative. Néanmoins, attirons l'attention sur le fait qu'il est moins confortable au niveau de la zone de contrôle, élément requis dans le profil idéal.
(...)"

4. La candidature de Madame Anna PETERS fait l'objet du rapport d'analyse suivant établi par la direction Personnel et Organisation :

" 1. MOTIVATION

Structure : faible moyen **fort**

Les réponses de la candidate sont élaborées, précises et structurées.
La candidate ne fournit pas une réponse immédiate à certaines questions, mais induit la réponse avant de répondre à la question originale. Nous pouvons identifier clairement ce comportement pour les questions 1 et 2.

Transparence : faible moyen **fort**

Les réponses de la candidate sont transparentes.
La transparence de la candidate tend plutôt vers le personnel que vers le fonctionnel.
La candidate n'hésite pas à exprimer des éléments liés à sa personne. Ses réponses aux questions 5 et 6 en sont un bon exemple.

Réflexion (sur la structure / l'humain): faible moyen **fort**

M^{me} Peters est apte à la réflexion. Ses réponses indiquent que la réflexion s'opère principalement au niveau personnel. La réflexion au niveau fonctionnel est moindre.
Exemples : les réponses aux questions 4, 5 et 6.

2. EXPÉRIENCE

En tant que dirigeant:

- Direction de la division “Contrôle de la législation fédérale” (02/04 - jusqu'à ce jour)
- Direction de la direction régionale Flandre occidentale et Flandre orientale (03/99 - 01/04)
- Direction de la cellule “Crédit à la Consommation” (06/97 - 02/99)
- Direction des contrôleurs de la direction régionale Brabant flamand (04/85 - 05/97)
- Directeur de la 2ème direction de E7

En tant que chef de projet :

- Lors du lancement des projets BPR au SPF Economie, M^{me} Peters a dirigé le projet BPR 8 avec comme préoccupations centrales le timing et la qualité.

En tant qu'expert en communication:

- Nous ne retrouvons dans le dossier de candidature aucune expérience significative en la matière. M^{me} Peters n'hésite d'ailleurs pas à le mentionner dans le dossier. Elle se dit prête à apprendre et à se développer sur ce plan.

En tant que coach :

- Coach de projet pour E7. Cela signifie concrètement que M^{me} Peters a accompagné les projets “Fraud Prevention Month 2006” et “Création d'un front office”. Elle a également veillé à l'application correcte de la méthodologie, a soutenu et coaché le sponsor et le chef d'équipe.

En tant que gestionnaire de réseau:

- M^{me} Peters n'a pas d'expérience directe en tant gestionnaire de réseau, mais en tant que manager, chef de projet et coach, elle a déjà assumé plusieurs tâches dans ce domaine vu qu'elle a fonctionné comme personne de contact, a participé à des réunions et en a présidées.

3. EXPERTISE

En tant que dirigeant:

- Management de changement (formation de 4 jours)
- Gestion des conflits (formation de 2 jours)
- Team building (formation de 2 jours)
- Le fonctionnaire en tant que dirigeant (formation d'1 jour)

En tant que chef de projet:

- Management de projets - degré avancé (formation de 2 jours)

En tant qu'expert en communication:

- Aucune expertise concrète au plan de la communication.

En tant que coach:

- Coaching (formation de 2 jours)

En tant que gestionnaire de réseau:

- Formations précitées en team building, management et coaching.

Connaissance des langues :

Langues				
Néerlandais	Très bon	Très bon	Très bon	bon
Français	Très bon	suffisant	Très bon	suffisant
Anglais	Très bon	bon	Très bon	bon
Allemand	suffisant			

Connaissance informatique:

- Word
- Excel
- Internet
- Lotus Notes
- MS-project

4. MASTERPROFILES

Lorsque nous examinons la structure en toile, il est clair que le profil de la candidate se positionne surtout dans la partie inférieure droite, “collégialité” (d'initier à motiver) et dans la partie supérieure gauche, 'entreprendre' (d'organiser à initier).

La candidate obtient de meilleurs résultats pour les éléments 'initier', 'communiquer' et 'motiver' que ne l'exige le profil idéal.

Les résultats pour les éléments 'organiser' et 'décider' sont bons mais inférieurs aux résultats du profil idéal. Les différences sont toutefois négligeables. La candidate dispose des capacités suffisantes pour prendre des décisions et organiser.

Le point plus faible de la candidate se situe surtout dans la partie supérieure gauche qui est d'ordre analytique. Les scores pour les éléments 'contrôler' et 'gérer' sont très inférieurs à ceux du profil idéal.

M^{me} Peters se sentira dès lors moins à l'aise dans une fonction où 'contrôler' et 'gérer' occupent une place centrale.

La candidate aime prendre des initiatives. Elle accorde une grande attention au côté 'people' de la vie professionnelle. Elle peut convaincre et estime important l'aspect humain.

5. CONCLUSION GÉNÉRALE

Le fil rouge dans le dossier de M^{me} Peters est de nature double.

D'une part, la candidate accorde une grande importance à l'aspect humain dans la vie professionnelle; elle fait preuve de transparence dans presque chaque réponse et sa réflexion se situe surtout au plan humain.

D'autre part, les rubriques expérience et expertise nous permettent de penser que l'aspect 'direction' et 'coaching' jouent aussi un rôle central.

Lorsque nous comparons le MasterProfile à nos constatations, certaines corrélations apparaissent; la personne aime agir et entreprendre et a une profonde connaissance humaine.

Le profil idéal demande un fort degré d'analyse et de réflexion. La candidate doit donc exceller dans les actions 'gérer', 'contrôler' et 'organiser'.

Ses résultats sont pour 'contrôler' et 'gérer' nettement inférieurs au score du profil idéal. Nous retrouvons cet aspect dans son dossier de candidature où elle opère peu de réflexion au niveau du système et du fonctionnel.

Cependant, M^{me} Peters obtient de bons résultats dans les autres domaines.

Elle n'hésite pas à ajouter une note personnelle et à présenter ses faiblesses sous un jour constructif.

M^{me} Peters comprend la fonction et a répondu au dossier de façon la plus approfondie possible.

Dans ses réponses, elle veut convaincre le lecteur de ses forces pour exercer la fonction. À plusieurs reprises, elle a montré que le lancement et la direction de projets, le développement personnel, le souci de voir les autres progresser et le transfert de connaissance sont des éléments importants pour la personne.

Si nous concevons ces différents éléments comme un ensemble, nous pouvons conclure que la candidate n'est pas mauvaise et qu'elle compensera ses faiblesses au niveau 'gérer' et 'contrôler' par d'autres compétences.
(...)"

5. Au cours de sa séance du 24 octobre 2006, le comité de direction formule les considérations suivantes :

" (...) Le Comité prend connaissance de la liste des candidats (annexe 1) et constate que tous remplissent les conditions.

Le Président décrit la fonction à l'aide de la description jointe à l'appel aux candidats (annexe 2).

Suite à la restructuration du département consécutive à la réforme Copernic d'une part, et suite au rapport de la firme Interel sur la communication d'autre part, un 4^{ème} service d'encadrement (S4) a été créé au sein du SPF, chargé d'implémenter les actions de communication décidée au niveau de la communication stratégique (celle-ci s'élabore au sein de T). S4 regroupe notamment les services suivants : bibliothèque Fonds Quetelet, imprimerie centrale, Foires et expositions, contactcenter, presse, internet-intranet). A titre transitoire, M^{me} DE PAUW, responsable à T de la communication stratégique, dirige S4. Mais cette situation n'est pas viable à terme. Pour pouvoir implémenter le plan d'action issu de l'étude d'Interel, il faut absolument un agent à la tête de S4. Puisque la réforme Copernic n'a pas prévu de fonction d'encadrement pour un tel service de staff, le Président a lancé un appel interne à candidature à une promotion de conseiller général.

En ce qui concerne l'examen des candidatures, le Président signale qu'il s'agit de la première procédure de promotion selon la nouvelle approche arrêtée par le Comité de direction le 9 mai 2006, et qui a fait l'objet d'une communication aux agents (Ecoflash, lettre électronique). Le Président passe dès lors la parole à M. VANDERMAESEN pour exposer l'analyse faite par S1 des candidatures.

M. VANDERMAESEN expose que les candidatures ont été analysées en fonction de 4 critères, sur base desquels il appartient au Comité de direction de comparer les candidats et d'émettre une proposition de classement.

Ces 4 critères sont :

Motivation : la motivation du candidat à exercer la fonction, telle qu'exprimée dans son dossier de candidature. S1 y a analysé la structuration, la transparence, la réflexion.

Expérience : l'expérience du candidat pertinente pour la fonction, telle qu'exposée dans le dossier de candidature. L'expérience requise dans la description de fonction touchait à 5 domaines : dirigeant, projectmanager, expert en communication, coach, gestionnaire de réseau.

Expertise : l'expertise du candidat pertinente pour la fonction, telle qu'exposée dans le dossier de candidature.

Profil : l'adéquation du profil du candidat au profil idéal pour la fonction.

Profil du candidat : résultat du test informatisé passé par le candidat. Révèle, non pas les compétences, mais les zones de confort et les zones d'effort du candidat par rapport à 8 compétences-clés : initier, communiquer, motiver, former, gérer, contrôler, organiser, décider. Est représenté sous forme graphique.

Profil idéal: découle de la description de fonction, qui classe les 8 compétences-clés en fonction de leur importance pour la fonction, et exprime pour chacune d'elles le pourcentage du temps d'activité où la compétence sera requise. Sachant en outre que l'être humain ne peut être à la fois, en principe, en zone de confort dans deux compétences opposées, le profil privilégie, pour chaque axe de compétence, l'une par rapport à l'autre.

En l'espèce, le profil idéal, représenté sous forme graphique, privilégie «initier» par rapport à «gérer», «contrôler» par rapport à «communiquer », «organiser» par rapport à « motiver» et «décider» par rapport à «former».

Chaque candidat recevra, avec ce procès-verbal, l'analyse de sa candidature effectuée par S1, son profil et le profil idéal.

M. VANDERMAESEN synthétise l'analyse de S1, candidat par candidat, et invite les membres à réagir s'ils sont en désaccord avec cette analyse, ou souhaitent ajouter un élément non repris dans l'analyse ou le dossier de candidature.

Eric NACHTERGAELE (E4)

Motivation :	faible (peu de concret, peu d'apport personnel)
Expérience :	faible (un peu en projectmanagement)
Expertise :	moyenne (dirigeant via PUMP, communication via organisation de conférences, communication en cascade lors du BPR et communication orale via PUMP)
Profil :	bon (faiblesse sur «contrôler»)

Maurice CHARLES (E7)

Motivation :	forte (réflexion structurée et cohérente)
Expérience :	forte (dans tous les domaines)
Expertise :	moyenne (dirigeant, communication, coach)
Profil :	moyen (forte faiblesse sur «contrôler»)

M. GEURTS tient à ajouter que la communication est une deuxième nature chez M. CHARLES, qui détient beaucoup d'expérience en la matière. Le Président répond que cela ressort bien de l'analyse, mais que, comme il l'a expliqué plus haut, la fonction requiert plus un manager qu'un spécialiste en communication.

Anna PETERS (E7)

Motivation : très forte (en tout)
Expérience : moyenne (dirigeant, projectmanagement, coach)
Expertise : forte (sauf en communication)
Profil : bon (faiblesse sur «contrôler»)

M. MERKEN s'étonne que le profil de M^{me} PETERS présente une faiblesse sur «contrôler» car il s'agit d'un agent qui exécute les tâches auxquelles elle s'est engagée. M. VANDERMAESEN répond qu'il s'agit plutôt là d'une capacité à «organiser», compétence où M^{me} PETERS se trouve en zone de confort.

M. GEURTS est très impressionné de la motivation qui ressort du dossier de M^{me} PETERS. M. GOFFIN ajoute que M^{me} PETERS sait ce qu'elle veut et fait tout ce qu'il faut pour y parvenir.

Edwin WOLFS (E5)

Motivation : faible (peu convaincant, pas assez structuré, peu transparent)
Expérience : moyenne (dirigeant, coach, gestionnaire de réseau)
Expertise : faible (dirigeant)
Profil : plutôt bon (faiblesse sur «contrôler», mais correspond bien pour le reste).

D'une manière générale, les membres du Comité de direction sont frappés par l'adéquation de l'analyse de S1 avec ce qu'ils connaissent des candidats. M^{me} FAUCONNIER ajoute que, pour un nouveau membre du Comité de direction comme elle, qui ne connaît pas encore bien les agents du département, cette analyse constitue un bel outil d'aide à la décision.

Au nom du Comité de direction, le Président félicite S1 pour la qualité du travail accompli, surtout en un laps de temps aussi restreint.

Après avoir entendu l'analyse de S1 et les commentaires complémentaires des membres, le Président met au voix la proposition de classement suivante:

1. M^{me} Anna PETERS;
2. M. Maurice CHARLES;
3. M. Edwin WOLFS;
4. M. Eric NACHTERGAELE.

À l'issue d'un vote secret, il apparaît que les membres présents approuvent cette proposition à l'unanimité (...)"

6. Le 31 octobre 2006, le requérant adresse la réclamation suivante :

" Par la présente, et faisant usage des dispositions de l'article 26 bis, §1, 2/ de l'arrêté royal du 7 août 1939, je désire apporter quelques commentaires et remarques de fonds sur l'analyse que le service "S1" a porté sur ma candidature. Ces commentaires et remarques sont d'autant plus importants, vu que votre Comité a fixé son choix en se basant exclusivement sur les analyses de ce service.

Vous trouverez donc, en annexe, les commentaires et remarques sur l'analyse de "S1", ainsi que les pièces pertinentes qui les étayent afin de pallier les lacunes et omissions qui sont contenues dans l'analyse précitée.

J'ai la conviction que les arguments avancés permettront au Comité de direction d'améliorer mon classement.

I. Motivation

• Structure

Mes propositions manqueraient d'éléments concrets (question 2).

Je pense avoir développé avec concision les trois défis à relever à mon sens lors d'une prise de fonction au sein du service d'encadrement communication opérationnelle.

Pour leur mise en route telle que je la conçois de manière concrète et professionnelle, il y a lieu de se reporter notamment, à titre d'exemple pour ce qui a trait à la communication orale, à certains extraits de l'étude dont je suis le co-auteur (l'étude étant bilingue et étant le seul francophone du groupe, les pages en français sont de ma plume).

Les extraits joints (document 1, pages 89 & 90 et pages 94 à 96) vous permettront d'envisager la profondeur du travail à effectuer tel que je le conçois et qui était difficilement développable dans le cadre exigü d'un formulaire de candidature.

Il est à noter que cette étude avait été transmise à mon Directeur général et au Président par ce dernier.

• Transparence

La réponse à la question 8 serait révélatrice d'un discours formel et typé.

Ainsi, lorsque j'écris que l'«on progresse tous les jours en fonction [...] de son désir d'apprendre et de découvrir», ce ne serait que pure forme ?

Pourtant, à l'âge de 53 ans et père d'un enfant de six mois à ce jour, je me suis réinscrit à l'ULB, en septembre 2006, pour suivre les cours de l'Executive Master en Management Public à la Solvay Business School.

Ceci est certainement le reflet d'un comportement formel et typé...

Il est à noter que mon Directeur général et le Directeur d'encadrement P&O en étaient informés vu qu'ils m'ont accordé un congé formation.

2. Expérience

• En tant que dirigeant :

Mon expérience en qualité de chef de service ne serait pas relevante.

Je tiens à rappeler que depuis 1993, je suis revêtu d'un grade de rang 13 (actuellement classe A33), ce qui m'a conduit à diriger des services jusqu'à ce jour. Je voudrais souligner ici que pour les fonctions de management N-1 (ainsi que pour les Présidents), les années prestées au moins en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 (classe de métiers A3) sont prises en considération pour le calcul des six années d'expérience de management, tels que précisé dans la vacance de Directeur général de la Concurrence de notre SPF (Réf. : AFG06718, clôturé le 13/11/2006).

L'article 6 § 1^{er} de l'Arrêté royal du 29 septembre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux précise que par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public.

Je me pose, ici, la question du sérieux de l'analyse faite par «S1» dont les exigences pour un poste de classe A4 sont supérieures à celles d'un mandat N ou N-1.

• En tant que projectmanager :

Je tiens à porter à votre connaissance ce qui suit :

- En 2005, d'initiative, j'ai fait élaborer suivant un schéma propre, des «dossiers de veille» qui s'attachent à suivre toutes les informations relatives aux constructeurs d'automobiles en Belgique. Ces dossiers contiennent, outre une compilation des

informations pertinentes recueillies, une analyse SWOT et des conclusions. Ils ont permis, dès février 2006 et encore en mai 2006, dans le cas de VW-Forest, d'avertir le Ministre, via le Président, de ce que fin 2006, cette société aurait des problèmes. L'actualité l'a corroboré...

- En 2002, j'ai mené à bien avec mon service et sans aide extérieure, la réalisation de «fiches pays» informatisées permettant de recueillir un maximum d'informations sectorielles concernant nos relations commerciales (import/export);

- En 1993, j'ai été chargé de négocier et de signer un contrat avec les autorités vietnamiennes afin de réaliser une étude sur le développement du secteur du gaz naturel au Vietnam (cfr. Document 2 annexé);

- En 1991, j'ai été chargé d'un projet concernant la restructuration de l'Administration de l'Energie et de l'Administration des Mines, suite à une étude faite par le Directeur général (hre) F. Sonck, à laquelle j'avais collaboré (cfr. Document 3 annexé).

- En tant que coach :

Je voudrais signaler qu'en qualité de chef de service, depuis de nombreuses années, j'ai toujours eu à coeur de mener une mission d'accompagnement de mon personnel. À cette fin, j'organise chaque mois au moins une réunion de service réunissant tous les agents. Au cours de celle-ci les agents de toutes les classes sont invités à prendre la parole de manière informelle. L'écoute étant primordiale, le but étant ensuite de les aider à se concentrer sur leurs objectifs jusqu'à ce qu'ils les atteignent. L'accent y est mis sur le travail en équipe, tout en ne négligeant pas les objectifs personnels. Afin de rendre cohérente la démarche, un PV succinct reprenant les actions à entreprendre ainsi que les objectifs généraux et individuels est rédigé et transmis à tous les participants. Une copie pour information est transmise au Directeur général.

3. Expertise

- En tant que dirigeant :

Voir mes remarques sous «Expérience»

- En tant que coach :

En qualité d'assistant (depuis 1993), puis de chargé de conférence (depuis 1997), j'ai été amené à diriger ou à être assesseur de nombreux mémoires de fin d'études (licence en sciences économiques, en coopération au développement, maîtrise en administration publique...). Ceci est inhérent à la fonction.

Il en va de même en qualité de chef de service, lorsque l'on a à suivre le travail de stage d'un fonctionnaire stagiaire.

- En qualité de gestionnaire réseau :

Mes contacts avec l'industrie et mes tâches avaient fait écrire au Secrétaire général : «Zijn relaties en zijn taken in verband met Vietnam zullen in die optiek behouden blijven en kunnen bovendien nog uitgebreid worden in het industriële domein waar de energiesector een onderdeel van uitmaakt.» (Note du (?) mai 1993, voir document 4 annexé).

4. Master profiles

Je constate que pour cette procédure objective, j'ai un des deux meilleurs profils sur les 4 candidats, et qu'il n'en a pas été tenu compte.

5. Conclusion générale

Celle-ci étant la synthèse de points sur lesquels j'ai apporté mes commentaires et remarques ci-dessus, il y aurait lieu de la revoir parce qu'elle laisserait croire que je n'ai pas d'expérience ou d'expertise utile.

Je voudrais rappeler ici qu'en 1993, la motivation de mon arrêté royal de nomination au rang 13 l'était par un extrait des délibérations du Comité de direction dont voici la teneur :

« Considérant que l'intéressé par son expérience en matière de supervision de services divers et complexes et son habitude de contact à hauts niveaux notamment au plan international assure des responsabilités qui dépassent actuellement son grade» (AR du 19 mars 1993).

Cette appréciation devait être réitérée par le Président du Conseil de direction dans une note qu'il m'adressait le 19 juillet 2005, en ces termes :

« Votre connaissance et votre expérience du secteur de l'industrie acquise tout au long de votre carrière, au travers des multiples contacts et négociations avec les responsables de celui-ci, constituent cependant un atout certain qui avait déjà été retenu par le Conseil de direction lors de votre désignation, en 1993, au poste d'Inspecteur en Chef-Directeur à l'Administration de l'Industrie».

En fonction de tous les commentaires et remarques exposés ci-dessus, notamment en ce qui concerne la motivation, l'expérience et l'expertise, mais aussi la non prise en considération de mon profil «bon» par «Master profiles», je demande que soit revu mon classement par le Comité de direction.

Cette note constitue ma réclamation au sens de l'article 26 bis § 1, 2/ de l'AR du 7/08/1939".

7. Au cours de sa séance du 13 février 2007, le comité de direction examine la réclamation du requérant et émet les considérations suivantes :

" (...)

Une réclamation a été introduite par MM. CHARLES et NACHTERGAELE.

Avant d'examiner ces réclamations, le Président rappelle que la fonction à conférer consiste essentiellement à veiller au bon fonctionnement de S4, issu de plusieurs services hétéroclites, dont certains ont été longtemps livrés à eux-mêmes. Le Président attend du futur responsable de S4 qu'il soit un manager, et non un spécialiste en communication. C'est Mme DE PAUW qui est responsable à T de la stratégie de la communication. Elle assume actuellement, en outre, la direction intérimaire de S4, ce qui ne peut durer.

(...)

À la demande du Président, M. VANDERMAESEN répond aux critiques émises par M. NACHTERGAELE sur l'analyse de S1. M. VANDERMAESEN rappelle que l'analyse de S1 se fonde exclusivement sur le dossier de candidature remis par le candidat.

Motivation :

Le travail accompli dans le cadre du PUMP ne ressortait pas de son dossier de candidature, Il concerne de toute façon la communication interne en général, pas la gestion de S4.

Le fait qu'à 53 ans, avec un enfant de six mois, il s'inscrive à un Master en management à Solvay ne permet pas de renverser l'appréciation selon laquelle son discours est formel et typé.

Expérience :

L'argument selon lequel S1 exige plus d'un A4 que d'un N-1 est non seulement purement formel, mais il est en outre erroné : Selon considère qu'un emploi de A3 pendant 6 ans est suffisant pour l'admissibilité à un emploi de N-1, pas pour démontrer la compétence à exercer l'emploi. De même, l'admissibilité à un emploi de A4 est réservé à des agents de A3, sans qu'un nombre d'années soit exigé. L'exigence est donc bien proportionnée. M. NACHTERGAELE n'apporte pour le reste pas d'élément concret pour démontrer son expérience réelle de dirigeant ni sa compétence en cette matière.

Pour son expérience en «projectmanagement», déjà reconnue dans l'analyse de S1, il ajoute certains éléments. M. GOFFIN reconnaît que pour la seule expérience dont il puisse juger, la fiche “veille” relative au secteur automobile, la contribution de M. NACHTERGAELE a été intéressante. Le Président répond que cette fiche n'a pas été nécessaire pour détecter les difficultés qui s'annonçaient dans le secteur automobile. Quant aux autres expériences invoquées, le Comité note qu'elles sont assez anciennes.

À la demande du Président, M. GOFFIN précise que, depuis qu'il est le directeur général de E4, l'expérience invoquée par M. NACHTERGAELE n'a pas apporté de valeur ajoutée particulière à cette administration.

L'expérience comme coach, à savoir accompagner son personnel et faire des réunions de service ne doit pas être invoquée, car ce doit être le lot de tous de tous les chefs de service.

Expertise :

L'expertise invoquée comme coach (dirigeant ou assesseur de mémoires de stage ou de fin d'études) paraît pertinente.

Celle invoquée comme gestionnaire de réseaux est fort ancienne.

Profil :

Contrairement à ce qu'indique M. NACHTERGAELE, cet élément a été pris en compte, parmi les autres.

Conclusion :

Les extraits de son arrêté royal de promotion de 1993, et le rappel de sa connaissance et de son expérience de l'industrie à la même époque, sont relatifs à une période ancienne, et ne sont de surcroît pas en lien direct avec les compétences requises pour l'emploi en compétition.

Le Président ajoute que la Direction générale du Potentiel économique est capitale pour le SPF Economie. L'effort à y faire est d'autant plus nécessaire qu'elle succède en grande partie à l'Administration de l'Industrie dont les compétences ont été pour la plupart régionalisées. Les agents de E4 doivent donc diffuser les informations au sein du SPF pour permettre à celui-ci de se positionner, sans toutefois entrer en conflit avec les Régions. Or, le Président constate que les cadres intermédiaires de E4 ne répondent pas à ces attentes.

En conclusion, il note des interventions que la réclamation de M. NACHTERGAELE n'apporte pas d'élément fondamental susceptible de mettre à mal l'analyse de S1, ni de plaider en faveur d'un meilleur classement de l'intéressé.

La parole n'étant plus demandée, il met aux voix la proposition de confirmer le classement issu du premier examen des candidatures.

À l'issue d'un vote secret, il apparaît que cette proposition recueille l'unanimité des membres présents.

Compte tenu du degré respectif des mérites, de la valeur et des aptitudes de chacun des candidats, eu égard à la fonction à remplir, telle qu'elle a été décrite en séance du 24 octobre 2006 et après les avoir comparés entre eux, le Comité de direction décide, à l'unanimité des membres présents, de proposer les candidats suivants à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination en vue de la nomination au titre de conseiller général au Service d'encadrement Communication opérationnelle:

1. M^{me} Anna PETERS;
2. M. Maurice CHARLES;
3. M. Edwin WOLFS;
4. M. Eric NACHTERGAELE (...)"

8. Le 29 mars 2007, le requérant adresse la réclamation suivante :

" (...) Par la présente, et faisant usage des dispositions de l'article 26 bis, § 1, 2/ de l'arrêté royal du 7 août 1939, je désire apporter quelques commentaires et remarques de fonds sur votre délibération du 13 février basée sur l'analyse que le service «S1» a porté sur ma candidature. Ces commentaires et remarques sont d'autant plus importants, vu que votre Comité a fixé principalement son choix sur les analyses de ce service, sans tenir comptes des éléments extérieurs apportés.

Vous trouverez donc, en annexe, des commentaires et remarques, ainsi que des pièces pertinentes pouvant éclairer vos délibérations

J'ai la conviction que les arguments avancés permettront au Comité de direction d'améliorer mon classement.

Remarques consécutives aux réponses du Comité de direction suite aux Commentaires faits sur l'analyse du service «S1»

1. Motivation

Il est considéré que le travail accompli dans le cadre du PUMP ne ressort que de la communication interne, ce à quoi je tiens à répondre que dans le cadre du Master en management public à Solvay (cfr terminologie de votre p.v.) j'ai, à ce jour, déjà réussi l'épreuve en "Marketing public" qui concerne plus particulièrement la communication externe et ce qu'elle implique de développer (opérationnelle, relationnelle, ou 'de notoriété', cfr A. Bartoli, Le Management dans les organisations, Paris, Dunod, 1997, pp 194-195).

Néanmoins, si la fonction consiste à veiller au bon fonctionnement de services hétéroclites (votre p.v.), et qu'il faut un manager, je crois avoir exprimé cette aptitude de manière analytique dans mes réponses données aux questions 3 et 4 de mon acte de candidature.

Pour le surplus, comme il est mis l'accent sur le contrôle et l'organisation et surtout le bon fonctionnement de 'plusieurs services hétéroclites', je vous demande de bien vouloir prendre en considération mon expérience polyvalente et mes résultats au «Master Profiles».

2. Expérience

- En tant que dirigeant :

Mon expérience en qualité de chef de service ne serait pas relevante.

Le Comité de direction fait sien l'avis de S1, à savoir, je cite :

«Selor considère qu'un emploi de A3 pendant 6 ans est suffisant pour l'admissibilité à un emploi de N-1, pas pour démontrer la compétence à exercer à l'emploi».

Je conteste cette interprétation, et me permets de citer ici l'avis 'AFG 07708 - Président du Comité de Direction-SPF Personnel et organisation' :

Conditions de participation

Les conditions de participation sont une exigence absolue pour participer à une procédure de sélection de SELOR. A la date limite d'inscription, les candidats doivent : [...] - ET avoir une expérience de management d'au moins 6 ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins 10 ans. Cette expérience doit être démontrée dans le curriculum vitae standardisé et attestée par les certificats nécessaires (notamment une description détaillée de la fonction exercée, complétée par une copie du contrat avec mention de la date de début et de fin).

Par expérience en management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Les années prestées au moins en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 (classe de métiers A3) sont prises en considération pour le calcul des six années d'expérience de management.

Par expérience professionnelle utile, il y a lieu d'entendre une expérience au niveau national ou international, dans les domaines

- Du droit administratif (statuts administratif et pécuniaire)
- De la gestion des ressources humaines (sélection, gestion des compétences, formation,...)
- Du développement de l'organisation (E-HR, BPR,...)

- En tant que projectmanager :

Je portais à votre connaissance ce qui suit dans mes remarques initiales :

" - En 2005, d'initiative, j'ai fait élaborer suivant un schéma propre, des «dossiers de veille» qui s'attachent à suivre toutes les informations relatives aux constructeurs d'automobiles en Belgique. Ces dossiers contiennent, outre une compilation des informations pertinentes recueillies, une analyse SWOT et des conclusions. Ils ont permis, dès février 2006 et encore en mai 2006, dans le cas de VW-Forest, d'avertir le Ministre, via le Président, de ce que fin 2006, cette société aurait des problèmes».

Je tiens à rappeler que dans la presse de l'époque, il était dit en substance :

De Tijd - 13 février 2006

«Het reorganisatieplan heeft geen impact op VW vorst», zegt woordvoerster Evelyne Helin.

De Morgen - 18 février 2006

«Vorst is stukken efficiënter dan fabrieken in Duitsland», zegt werkgeversorganisatie Agoria. «VW zal onder druk van zijn nieuwe aandeelhouder Porsche kiezen voor zijn best presterende bedrijven. Dat is goed voor Vorst en betekent jobverlies in Duitsland».

Le 22 février 2006, sous le couvert du président du Comité de direction, la note suivante était envoyée au Ministre de l'Economie : (annexe I)

Dans la perspective, fin 2006, du choix des sites des usines devant produire le nouveau modèle de la GOLF A6, il est suggéré à Monsieur le Ministre de faire une visite à Volkswagen Forest, accompagné de son collègue bruxellois en charge de l'économie.

L'intérêt de cette démarche est de sensibiliser le groupe VW en Allemagne de l'intérêt que porte tant le gouvernement fédéral que régional bruxellois au maintien de la production de VW en Belgique et à Forest en particulier.

La Direction générale du Potentiel économique, service des Industries Mécaniques et connexes se chargerait des modalités pratiques de l'organisation de cette visite de concert avec vos collaborateurs, VW et les acteurs du secteur (Agoria, Febiac ...).

Toujours dans la presse :

Le Soir - 19 avril 2006

Le Premier ministre rassuré (14/04) par VW - Allemagne : Forest ne fermera pas. Une réduction d'effectifs serait plus plausible. Le chiffre de 200 unités est avancé.

Le 23 mai 2006, un rappel dans le même sens était fait au Ministre, sous le couvert du Président :

(annexe 2)

J'ai l'honneur de demander à Monsieur le Ministre de bien vouloir prendre connaissance de la note de synthèse concernant la situation du secteur automobile (voitures) telle qu'elle est durant ce mois de mai 2006.

Cette note se base sur l'analyse des «Dossiers de veille» des quatre constructeurs implantés en Belgique et produisant des voitures, ainsi que sur celui d'un constructeur ayant pour principales activités en Belgique, les services et la logistique pour son réseau européen.

Il en ressort, à titre principal, qu'il faut rester particulièrement attentif au cas de VW -Forest qui pourrait rebondir fin 2006. Je tiens à rappeler que par note du 22 février 2006, j'avais déjà attiré l'attention de Monsieur le Ministre sur ce problème.

Il faut se poser la question de savoir si vraiment ces notes doivent être considérées comme non "nécessaires pour détecter les difficultés qui s'annonçaient dans le secteur automobile"(pv du 13.02.2007 - Président L. Verjus).

- Absence de valeur ajoutée

Mon expérience ne serait d'aucune valeur ajoutée pour l'administration :

Il est vrai que depuis juillet 2004, un problème d'affectation se pose avec mon Directeur général et sa hiérarchie. (Voir courriers des 9 juillet 2004, 16 mars 2005 et 19 juillet 2005, en annexe 3, 4 & 5). Ceci pourrait avoir nui à mon expérience, mais contre ma volonté ...

- Expériences «anciennes» (mais récentes)

- en février 2004, le Directeur de cabinet Rudy Aernoudt, confirmait ma bonne connaissance des dossiers Vietnam (voir la note du Secrétaire général Verjus de mai 1993 concernant mes réseaux) dans des termes très clairs. (voir annexe 6 & 7)

- précédemment, en août 2003, le département avait reçu des appréciations concernant mes aptitudes professionnelles venant de la Commission européenne, notamment en matière de contrôle et de gestion; (voir annexe 8)

- (dans ce contexte, la proposition de la Chambre de commerce et d'industrie française au Vietnam est révélatrice - voir annexe 9)

Je pense que le Comité de direction devrait revoir ses considérations quant à ses considérations sur l'ancienneté de mes expériences.

3. Master profiles

Je constate, à nouveau, que pour cette procédure objective organisée par MasterKey, j'ai un des deux meilleurs profils sur les 4 candidats, et qu'il n'en a pas été tenu compte. La différenciation entre profils n'a été faite par le Comité.

4. Conclusion générale

Si j'ai rappelé, dans le contexte de mon expérience, qu'en 1993, la motivation de mon arrêté royal de nomination au rang 13 l'était par un extrait des délibérations du Comité de direction dont voici la teneur: «Considérant que l'intéressé par son expérience en matière de supervision de services divers et complexes et son habitude de contact à hauts niveaux notamment au plan international assure des responsabilités qui dépassent actuellement son grade.» (AR du 19 mars 1993).

C'est parce qu'elle devait être réitérée par le Président du Conseil de direction dans une note du 19 juillet 2005, en ces termes : «votre connaissance et votre expérience du secteur de l'industrie acquise tout au long de votre carrière, au travers des multiples contacts et négociations avec les responsables de celui-ci, constituent cependant un atout certain qui avait déjà été retenu par le Conseil de direction lors de votre désignation, en 1993, au poste d'inspecteur en Chef-Directeur à l'Administration de l'industrie».

J'estime que ces deux notes restent d'actualité, en ce qui concerne la supervision de services divers et hétéroclites, vu les changements de direction de service auxquels j'ai été confrontés malgré ma volonté. J'insiste à ce sujet sur la prise de connaissance des notes des 9 juillet 2004, 16 mars 2005 et 19 juillet 2005 annexées.

La fonction étant de création nouvelle, personne n'a de connaissance liée à celle-ci, la richesse et la diversité des expériences antérieures devraient faire la différence.

En fonction de tous les commentaires exposés ci-dessus et des documents annexés, notamment en ce qui concerne la motivation et l'expérience, mais aussi la non prise en considération de mon profil «bon» par «Master profiles», je demande que soit revu mon classement par le Comité de direction -

Ceci constitue ma réclamation au sens de l'article 26 bis, § 1, 2/ de l'AR du 7/08/1939".

9. Lors de sa réunion du 3 avril 2007, le comité de direction adopte la position suivante :

" (...) Le Comité de direction estime que la réussite d'une épreuve en marketing public, si elle a pu enrichir les connaissances de M. NACHTERGAELE en communication externe, n'est pas un élément déterminant, la capacité à communiquer étant, dans l'emploi en compétition, moins importante que d'autres, comme le Président l'a déjà expliqué.

Sur la question de la proportion des exigences pour l'accès à une fonction de conseiller général ou de manager, M. NACHTERGAELE n'apporte rien de neuf dans sa nouvelle réclamation.

Les appréciations positives concernant notamment sa mission au Vietnam ne sont pas des éléments neufs.

Il en est de même en ce qui concerne sa contribution au dossier Volkswagen. M. GOFFIN ajoute que M. NACHTERGAELE ne semble s'intéresser qu'au secteur de l'automobile, alors que son champ d'investigation est beaucoup plus large.

Concernant son absence de valeur ajoutée à E4, que M. NACHTERGAELE prétend due à un problème d'affectation, il faut noter que le Conseil d'Etat a par deux fois rejeté un recours de l'intéressé contre une décision relative à son affectation au sein de E4, M. GOFFIN précise bien qu'il s'agissait de mesures internes de stricte organisation.

D'une manière générale, le Comité de direction constate que M. NACHTERGAELE, comme lors de sa première réclamation, tente de répondre point par point aux réflexions émises par le Comité, mais ne met en aucun cas en cause la capacité du Comité à juger que les autres candidats sont plus aptes que lui à exercer l'emploi en compétition. Ses arguments ne sont dès lors pas de nature à convaincre le Comité de modifier le classement.

La parole n'étant plus demandée, le Président met aux voix la proposition de confirmer le classement issu du second examen des candidatures.

À l'issue d'un vote secret, il apparaît que cette proposition recueille l'unanimité des membres présents.

Compte tenu du degré respectif des mérites, de la valeur et des aptitudes de chacun des candidats, eu égard à la fonction à remplir, telle qu'elle a été décrite en séance du 24 octobre 2006 et après les avoir comparés entre eux, le Comité de direction décide, à l'unanimité des membres présents, de proposer les candidats suivants à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination en vue de la nomination au titre de conseiller général au Service d'encadrement Communication opérationnelle:

1. M^{me} Anna PETERS;
2. M. Maurice CHARLES;
3. M. Edwin WOLFS;
4. M. Eric NACHTERGAELE.

(...) Motivation de la proposition à l'emploi de conseiller général au Service d'encadrement Communication opérationnelle :

Le Comité de direction a tenu compte des arguments ci-après pour proposer M^{me} Anna PETERS à la première place en vue de la nomination :

- son expérience et son expertise comme dirigeant, gestionnaire de projet, coach;
- sa très forte motivation à exercer la fonction;
- sa vision de l'emploi à conférer;
- sa capacité à organiser et à contrôler un service (...).

10. Par arrêté royal du 21 avril 2007, publié par mention au Moniteur belge du 20 juin 2007, Madame Anna PETERS est nommée au grade de conseiller général, avec effet au 1^{er} mai 2007.

Il s'agit de l'arrêté royal attaqué;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation du principe de bonne administration, de l'examen et de la comparaison des titres et mérites et du défaut de motivation; qu'il estime que rien ne permet de déterminer de quelle manière les quatre critères d'analyse des candidatures - motivation, expérience, expertise et profil - utilisés par le comité de direction ont été pris en compte pour départager les candidats; qu'il cite pour exemples les critères "master profiles" et

"expérience"; qu'il conteste la manière dont le comité de direction a analysé ces critères;

Considérant qu'il ressort du dossier administratif que le comité de direction ne s'est pas contenté d'entériner l'analyse des candidatures effectuée par le service d'encadrement P&O (S1), mais que ses membres étaient en possession des dossiers de candidature complets et ont exprimé leur opinion sur les différents candidats; que la lecture du procès-verbal de la réunion du 14 octobre 2006 permet parfaitement au requérant de comprendre pourquoi la candidature d'Anna PEETERS a été préférée à la sienne, la candidate ayant recueilli pour trois des quatre critères une meilleure appréciation; que le requérant ne démontre pas que la partie adverse a formulé des exigences, en matière d'expérience de management, qui seraient disproportionnées pour la promotion à un grade de niveau A4; que rien n'interdisait à la partie adverse de rechercher, parmi les candidats, ceux qui avaient l'expérience la plus pertinente pour la fonction à pourvoir, dans les domaines "dirigeant", "projet manager", "expert en communication", "coach" et "gestionnaire de réseau"; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la motivation fausse, inexacte et abusive et de la contradiction dans les motifs; que, selon lui, nombre d'éléments contradictoires ressortent des procès-verbaux; qu'il reproche au comité de direction d'avoir considéré que son expérience de l'industrie était relative à une période ancienne et n'était de surcroît pas en lien direct avec les compétences requises pour l'emploi en compétition, alors que l'appréciation du président du comité de direction avait été réitérée par une note du 19 juillet 2005; qu'il relève que le procès-verbal de la réunion du 24 février 2007 mentionne, sans aucune motivation particulière, que "les appréciations positives concernant notamment sa mission au Vietnam ne sont pas des éléments neufs"; qu'il souligne encore que les éléments probants illustrant son expérience professionnelle sont tantôt qualifiés d'anciens, quand ils remontent aux années 1991 à 1995, tantôt comme d' "éléments pas neufs " lorsqu'ils portent sur les années 2003 à 2006;

Considérant qu'il ressort du dossier administratif que l'expérience du requérant a été analysée en tant que dirigeant, projectmanager, expert en communication, coach et gestionnaire de réseau; que les critiques du requérant ne concernent que certaines considérations émises quant à son expérience à l'occasion de l'examen de ses deux réclamations; que le Comité de direction n'a pas ignoré son expérience mais l'a relativisée; qu'ainsi, il n'est pas déraisonnable de considérer que l'expérience du requérant n'avait pas de lien direct avec les compétences requises pour l'emploi vacant,

appréciation non critiquée par le requérant et non contredite par la note du 19 juillet 2005 du président du Comité de direction, d'ailleurs rédigée dans un autre contexte; que c'est sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que le Comité de direction a pu qualifier les éléments fournis dans les deux réclamations du requérant comme n'étant pas neufs puisqu'ils figuraient dans son acte de candidature; que le Comité de direction a jugé que le seul élément neuf était la réalisation du "dossier veille" en 2005; qu'il en a tenu compte en jugeant que cette contribution était intéressante mais pas nécessaire pour prévoir les difficultés du secteur automobile; que le requérant ne démontre en rien que cette appréciation serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la violation du principe d'impartialité et d'objectivité des agents publics, de la fausse motivation et du détournement de pouvoir; qu'il met en cause les déclarations du directeur général GOFFIN, selon lequel l'expérience qu'il invoquait n'a pas apporté de valeur ajoutée particulière à la direction E 4; que le requérant fait valoir qu'il a introduit un recours en annulation de son affectation à E 4, rejeté en procédure de suspension mais toujours pendant au fond, et qu'il a également formé un recours visant l'arrêté ministériel du 24 mars 2004 relatif aux indemnités de poste;

Considérant que par son arrêt n° 182.812 du 9 mai 2008, le Conseil d'État a annulé les articles 1^{er} et 10 de l'arrêté ministériel portant réglementation des indemnités de poste des agents du SPF Économie, Classes moyennes et Énergie qui sont adjoints à un poste diplomatique; que, par son arrêt n° 190.587 du 17 février 2009, il a rejeté le recours en annulation de la décision d'Emile GOFFIN décidant de décharger le requérant de la direction "Agriculture, agro-alimentaire, biotechnologies" de la direction générale E 4 et de l'affecter à la nouvelle direction "Industries, mécanique, électromécanique, matériel de transport, nouvelles technologies (hors ICT)"; que le seul fait que ces recours étaient toujours pendants lors des réunions du Comité de direction ne permet en rien de faire planer un doute sur l'impartialité d'un ou plusieurs membres de celui-ci; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un quatrième moyen du vice de forme et de l'incompétence de l'auteur de la décision; qu'il se fonde sur l'article 26 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État qui dispose que "Pour toute promotion qui est subordonnée à la vacance d'un emploi, il est établi une proposition. La proposition est faite par le comité de direction pour le niveau A ..."; qu'il constate que par une décision du 9 mai 2006, le Comité de direction a approuvé une

nouvelle procédure de promotion pour le niveau A, chargeant le service S1 de collecter les candidatures, de les analyser, d'organiser un test, d'examiner les actes de candidature, les comparer avec le profil attendu et la description de fonction et de soumettre ses observations au comité de direction; que, selon le requérant, il n'apparaît pas de la lecture des procès-verbaux que le comité de direction a procédé à une comparaison des titres et mérites sur la base de critères préalablement déterminés et publiés, en l'absence de transparence et d'objectivité; qu'il ne dénie toutefois pas au comité de direction le droit de choisir les critères d'examen des candidatures mais estime que ceux-ci doivent être définis avant cet examen; qu'il soutient qu'aucun règlement ne contient les principes de base en vue de l'examen des candidatures et de l'établissement d'une proposition de classement; qu'il relève que l' "Écho-flash n° 37 - juin 2006" annonce que de "nouveaux instruments" ont été ajoutés à la réglementation existante, et que ces "nouveaux instruments" n'ont fait l'objet ni d'un arrêté royal ou ministériel, ni d'un règlement du comité de direction; qu'il en conclut que le rôle donné au service S 1 l'amène à se substituer au comité de direction;

Considérant qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du 24 octobre 2006 que le comité de direction ne s'est pas contenté d'entériner l'analyse des candidatures effectuée par S 1, mais a disposé des dossiers de candidatures complets et a exprimé son opinion sur les différents candidats; que rien n'interdisait au comité de direction de confier à S 1 la mission de procéder à une analyse préparatoire des candidatures; que le 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-six octobre deux mille dix par :

M. GEUS,	président de chambre,
M. CAMBIER,	conseiller d'État,
M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État,
M ^{me} HONDERMARCQ,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

M.-Cl. HONDERMARCQ.

J.-Cl. GEUS.