CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 217.424 du 23 janvier 2012

A.196.993/VIII-7375

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

contre :

1. **le Bureau de sélection de l'administration fédérale** (SELOR),
2. **l'État belge,** représenté par le Ministre de la Fonction publique,
ayant élu domicile chez
Me Emmanuel JACUBOWITZ, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,
3. **l'État belge,** représenté par le Ministre de l'Intérieur,
ayant élu domicile chez
Me France MAUSSION, avocat,
rue de Loxum 25
1000 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e^ CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 2 juillet 2010 par Christine BREYNE, tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de :

" 1. la décision de date inconnue de déclarer vacant le mandat de Directeur général de la Sécurité civile SPF Intérieur et de lancer l'appel aux candidats;

2. la décision du 7 avril 2010 de la Commission de Sélection du SELOR de lui attribuer la mention finale «C – moins apte» au terme des tests informatisés et de l'épreuve orale dans le cadre de la sélection pour l'emploi de directeur général de la Sécurité civile pour le SPF Intérieur, et les décisions de date inconnue d'inscrire les candidats dans les groupes A et B";

et, d'autre part, à l'annulation de ces décisions;

Vu l'arrêt n° 210.001 du 22 décembre 2010 ordonnant la suspension de l'exécution de la décision du 7 avril 2010 et rejetant la requête pour le surplus;

Vu la demande de poursuite de la procédure des parties adverses;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^me^ MERTES, auditeur au Conseil d'État, établi sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties, les derniers mémoires de la partie requérante et de la troisième partie adverse;

Vu l'ordonnance du 22 décembre 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 20 janvier 2012;

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

Entendu, en leurs observations, Me Cédric MOLITOR, loco Me Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie requérante, Me Emmanuel JACUBOWITZ, avocat, comparaissant pour les première et deuxième parties adverses, et Me Aurélie KADIMA, loco Me France MAUSSION, avocat, comparaissant pour la troisième partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^me^ MERTES, 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 ont été exposés dans l'arrêt n° 210.001 du 22 décembre 2010; qu'il y a lieu de s'y référer;

Considérant que les première et deuxième parties adverses estiment que la requête est irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre les décisions de date inconnue d'inscrire les candidats dans les groupes A et B puisqu'il ne s'agit pas d'actes modifiant la situation juridique de la requérante et qu'il ne s'agit pas non plus de la désignation du futur titulaire du mandat; qu'elles se réfèrent sur ce point à l'arrêt de suspension;

Considérant que la troisième partie adverse conteste la recevabilité du recours en ce qu'il est dirigé contre le premier acte; qu'elle estime que cet acte constitue un acte préparatoire, non susceptible de recours, et se réfère également à l'arrêt de suspension;

Considérant que, quant à la décision de classer des candidats dans les groupes A et B, la requérante indique que celle-ci implique que ces candidats aient une chance d'être désignés, alors que son classement dans le groupe C lui enlève cette possibilité; qu'elle est d'avis que le classement de candidats dans les groupes A et B lui cause bien grief puisqu'il la prive de toute chance d'être nommée; qu'en ce qui concerne la décision de déclarer vacant le poste de directeur général de la Sécurité civile et de lancer l'appel aux candidats, elle admet que la recevabilité du recours est liée à l'examen du deuxième moyen et fait valoir que, dans la mesure où la ministre devait lui donner un nouveau mandat si elle obtenait une mention finale "très bon", il est manifeste que l'emploi ne pouvait être mis en compétition et qu'aucune procédure de sélection ne pouvait être organisée aussi longtemps que le comité de recours ne s'était pas prononcé sur la mention finale qu'elle devait obtenir à l'issue de son mandat; qu'elle en déduit que le fait que son emploi ait été mis en compétition lui cause grief, quand bien même la décision de désignation d'un nouveau mandataire n'a pas encore été adoptée; que, dans son dernier mémoire, en ce qui concerne la déclaration de vacance de l'emploi, si elle admet qu'en règle générale une telle déclaration constitue un acte préparatoire, il est, selon elle, des circonstances particulières qui peuvent justifier qu'un tel recours soit recevable, comme en l'espèce;

Considérant que ce qui cause principalement grief à la requérante est son inscription dans le groupe C "moins apte" et non le fait que d'autres candidats aient été classés dans les groupes A et B; qu'en effet, comme le soulignent les première et deuxième parties adverses, le classement d'autres candidats dans le groupe A ou dans le groupe B ne signifie pas que l'un de ceux-ci sera in fine désigné comme directeur général de la Sécurité civile, ni que, en cas d'annulation de la décision la classant dans le groupe C "moins apte", la requérante ne pourra être classée dans le groupe A ou B; que seul le classement de la requérante dans le groupe C l'empêche de participer à la suite de la procédure de sélection; que le premier acte attaqué est un acte préparatoire qui n'est dès lors pas susceptible de recours devant le Conseil d'État; que rien n'empêche, cependant, qu'à l'occasion du recours dirigé contre le deuxième acte attaqué, la requérante soulève, comme en l'espèce, des moyens aboutissant à contester la régularité de la procédure de sélection; qu'à cet égard, il n'y a donc pas lieu de lier la recevabilité du recours dirigé contre le premier acte attaqué à l'examen du deuxième moyen; qu'une éventuelle annulation opère avec effet rétroactif et replace les parties au stade de la procédure antérieure à l'illégalité ayant prévalu à l'annulation; que l'irrégularité éventuelle d'un acte préparatoire obligera les parties adverses à reprendre la procédure, à tout le moins au stade antérieur à cet acte préparatoire; que, comme l'a jugé l'arrêt de suspension, le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre la décision de déclarer le mandat

"Directeur général - Sécurité civile" vacant, et de lancer l'appel aux candidats, et contre les décisions classant d'autres candidats dans les groupes A et B;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation de l'article 25, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir; que la requérante soutient que les actes attaqués sont l'aboutissement d'un appel à candidatures lancé par le SELOR en vue de l'attribution du mandat de directeur général et estime cependant qu'il appartient au ministre concerné de déclarer vacante une fonction de management et, dès lors, de lancer l'appel aux candidats; que, dans son mémoire en réplique, elle indique que, vu le caractère inexact de la réponse qui lui a été réservée par le ministre de l'Intérieur le 4 décembre 2009, elle renonce à son premier moyen; qu'il n'y a donc plus lieu d'examiner celui-ci;

Considérant que le deuxième moyen est pris de la violation des articles 19, § 2, et 25, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir; que la requérante soutient que les actes attaqués décident de déclarer vacant l'emploi qu'elle occupait et de lui attribuer la mention "moins apte" à l'issue d'une procédure de sélection sans que le recours introduit contre la mention d'évaluation "insuffisant" ne soit vidé, alors que ce recours est suspensif; qu'elle ajoute que si une fonction de management est déclarée vacante et si le titulaire du mandat qui a pris fin pose sa candidature, il reçoit automatiquement un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention "très bon"; qu'elle en déduit que la fonction de directeur général ne pouvait être déclarée vacante avant que le recours porté contre la mention d'évaluation "insuffisant" ait été vidé; que, dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, elle spécifie que ce deuxième moyen attaque en réalité la décision de déclarer vacant le poste de directeur général de la Sécurité civile et de lancer l'appel aux candidats alors qu'aucune mention finale ne lui avait été attribuée par le comité de recours à la date de l'appel aux candidats; que selon elle, celui-ci n'a pas été lancé après épuisement des voies de recours internes; qu'elle mentionne encore qu'au moment de la mise en compétition, la ministre était censée ignorer quelle serait sa mention finale mais qu'elle devait savoir que si la mention "très bon" lui était attribuée, le mandat de directeur général devait lui être confié; qu'elle en arrive même à se demander si cette procédure n'a pas été lancée parce que la ministre savait qu'elle n'aurait pas une mention "très bon"; qu'elle prétend qu'il est évident que la tentative de faire croire que la fonction de directeur général de la Sécurité civile n'était plus la même, par le biais d'une révision cosmétique du profil de fonction et de l'augmentation de traitement, a eu pour seul objectif d'empêcher son renouvellement

de mandat dans l'hypothèse où elle obtiendrait l'évaluation finale "très bon"; que pour le surplus, elle admet que l'éventuelle annulation de la mention finale "satisfaisant" n'aboutira pas forcément à l'attribution de la mention "très bon" mais pense cependant que cette annulation conduirait à considérer que le signalement final n'a pas encore été délivré et qu'il subsisterait la possibilité d'obtenir la mention "très bon"; qu'enfin, elle fait valoir qu'une pression inadmissible a sans doute été exercée sur les membres du comité de recours, ceux-ci devant savoir que s'ils lui attribuaient la mention "très bon", ils remettraient en cause "l'édifice soigneusement construit pour empêcher la requérante d'exercer un nouveau mandat de directeur général de la Sécurité civile";

Considérant que le 9 octobre 2008, la requérante a reçu la mention "insuffisant" au terme de son évaluation de fin de mandat et a introduit, le 31 octobre 2008, un recours devant le comité de recours; que ce recours, qui est suspensif, aboutit à lui attribuer, le 11 décembre 2008, la mention "satisfaisant"; que le 12 mars 2009, la requérante a introduit un recours en annulation et en suspension contre cette décision devant le Conseil d'État qui l'a annulé par son arrêt n° 195.199 du 9 juillet 2009; que cette chronologie des faits démontre que, le 9 mars 2009, le ministre de l'Intérieur était bien compétent pour déclarer vacante la fonction de directeur général de la Sécurité civile et pour demander que la procédure de sélection soit lancée; que l'article 25, § 1er, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, dispose comme suit :

" Si une fonction de management est déclarée vacante par le ministre concerné et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 9, § 1er, alinéa 2 et § 2, alinéa 2, lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale «très bon»";

que cet article n'implique pas que le ministre fonctionnellement compétent doive attendre que les recours introduits contre l'évaluation finale d'un mandat aient pris fin avant de déclarer le mandat à nouveau vacant et ce, même si, comme le déclare l'arrêt n° 210.001, précité, "le fait que le signalement de la requérante ne soit pas définitif fait (…) peser un aléa sur la procédure de désignation pour le mandat en cause"; que l'absence d'un signalement définitif ne fait donc pas obstacle à la tenue de la procédure de sélection mais fait peser un aléa sur la désignation définitive d'un candidat classé dans le groupe B puisque, si la requérante devait se voir attribuer un signalement "très bon", elle devrait obtenir automatiquement le renouvellement de son mandat de directeur général; que l'argumentation de la troisième partie adverse selon laquelle le mandat déclaré vacant serait différent de celui exercé par la requérante ne convainc pas et ne rencontre aucunement l'arrêt n° 210.001, précité, qui a jugé que "les modifications apportées à la description de fonction ne sont pas de nature à remettre en cause l'application du régime de renouvellement du mandat tel qu'organisé par l'article 25 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité; qu'en

effet le mandat en cause correspond bien, au niveau du cadre organique, à celui déjà exercé par la requérante; que le droit au renouvellement du titulaire d'un mandat ayant obtenu le signalement très bon ne peut être mis en échec par une simple modification du descriptif de la fonction"; que, par ailleurs, l'annulation éventuelle du signalement "satisfaisant" ne créerait aucun droit acquis à l'obtention d'un signalement "très bon"; qu'il ressort de ce qui précède que la procédure de sélection pouvait bien être lancée avant que la procédure d'évaluation entamée à la suite de l'arrêt d'annulation n° 195.199 du 9 juillet 2009 ne soit terminée; que, de surcroît, rien ne permet de penser, comme le fait la requérante, que les membres du comité de recours auraient subi une pression aboutissant à ne pas lui conférer la mention "très bon"; que la requérante n'apporte aucun élément concret à ce sujet; qu'en conséquence, le deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motivation et de l'excès de pouvoir; que la requérante considère que la motivation de son classement dans le groupe C repose sur des appréciations contradictoires émises par la commission de sélection ainsi que sur des formules creuses et des clauses de style; qu'elle fait valoir que la commission de sélection a simplement énuméré, de manière lapidaire, des affirmations très générales sans préciser les motifs de fait qui les fondent et que cette manière de procéder ne lui permet pas de comprendre ce qui a motivé la décision attaquée; qu'en ce qui concerne l'évaluation de ses compétences techniques, elle observe que son évaluation est bonne pour trois compétences sur six et relève que pour les compétences techniques 2, 4 et 5, aucune question ne lui a été posée concernant les mécanismes de fonctionnement de l'État, la gestion et la planification budgétaire ainsi que le processus décisionnel politique; qu'elle conteste la pertinence des réserves émises en ce qui concerne les compétences techniques 1, 3 et 6 et ne perçoit pas en quoi l'analyse qu'elle a livrée sur le casus et les réponses qu'elle a données aux questions permettraient de soutenir qu'elle aurait utilisé les techniques managériales en terme de "slogan" et ne les auraient pas intégrées dans un ensemble cohérent; qu'elle souligne avoir exposé, lors de son analyse, la manière selon laquelle elle a mis en œuvre ces techniques (BPR et ICP) pour la réalisation de projets concrets; qu'en ce qui concerne la réserve émise par rapport à sa connaissance jugée lacunaire de la matière de "l'aide médicale urgente en tant que mission de la sécurité civile", elle prétend qu'elle a une parfaite connaissance des compétences relevant, dans ce domaine, de la direction générale de la sécurité civile et qu'elle a contribué activement à la mise en place de nouvelles structures pour gérer plus efficacement l'implémentation de la technologie ASTRID dans les centres 100; qu'elle rappelle que le volet médical de cette mission relève de la compétence du SPF Santé; que pour ce qui est du reproche déduit du fait qu'elle n'associerait pas de manière suffisante les différents acteurs de la protection civile

(critères 6 et 7), elle affirme qu'elle n'a pas été interrogée sur sa collaboration avec ceux-ci et fait observer que, de par les fonctions qu'elle a exercées, elle a développé de nombreux contacts avec les différents acteurs de la protection civile et conteste avoir, lors de son audition, émis la moindre réticence à ce propos; qu'elle critique, par rapport au critère 7, la réserve déduite de ce qu'elle paraît parfois rigide dans ses prises de position; que, selon elle, une commission d'évaluation ne peut se fonder sur des impressions mais doit se fonder sur des éléments concrets; qu'elle conteste également les différentes appréciations émises par la commission au sujet de ses compétences génériques, appréciations qui, selon elle, reposent sur des considérations vagues, ne prenant nullement en compte les éléments concrets qu'elle a mis en évidence pour démontrer qu'elle maîtrisait ces différentes compétences exigées; qu'en outre, elle relève que l'article 7, § 3, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, précise que c'est non seulement au terme des tests et d'une épreuve orale mais également après comparaison des titres et mérites des candidats que ceux-ci sont classés et que, sur ce point, elle soutient qu'il n'apparaît pas que cette comparaison ait été menée, la motivation de son classement ne le faisant nullement apparaître; que, dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, elle estime que l'arrêt n° 210.001, précité, se situe dans la ligne d'une jurisprudence classique et cite les arrêts DELFOSSE et autres, n° 129.098 du 10 mars 2004, ERWOINNE n° 186.486 du 24 septembre 2008, DROHE n° 177.488 du 30 novembre 2007 et GASPARD n° 143.775 du 27 avril 2005; qu'elle fait valoir que si le Conseil d'État n'a pas à se substituer à l'appréciation du jury, sauf le contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation, encore faut-il qu'il puisse examiner la légalité des décisions d'un jury, ce contrôle emportant celui de la motivation de la décision prise par ce dernier; qu'elle affirme que la motivation ne doit pas être stéréotypée mais spécifique aux questions qui ont été posées au requérant et aux réponses fournies par ce dernier; que, selon elle, la lecture de la décision doit apporter à son destinataire une information claire et précise quant à l'ensemble des raisons pour lesquelles il a échoué à l'épreuve; qu'elle note qu'elle a contesté toutes les appréciations puisqu'elles ne sont fondées sur aucun élément clair et précis qui lui permettrait de comprendre son mauvais classement alors qu'elle a exercé les fonctions de directeur général de la Sécurité civile pendant plus de 15 ans; qu'elle expose que la commission doit, selon elle, expliquer pourquoi les critères de sélection sont ou non totalement ou partiellement rencontrés et donner une appréciation globale des candidats en expliquant les raisons pour lesquelles elle les classe dans telle ou telle catégorie; que selon elle, les commentaires figurant dans la fiche de motivation sont des plus succincts et les critères de sélection sont devenus les motifs de la décision; qu'elle reproche à la commission de sélection d'avoir usé d'arguments théoriques à ce point "préformatés" qu'ils peuvent être repris indifféremment pour l'évaluation de n'importe quel candidat à n'importe quel mandat; qu'elle persiste à constater que les différentes appréciations formulées au sujet de ses compétences ne lui permettent

pas de comprendre en quoi celles-ci étaient lacunaires ou insuffisantes; qu'enfin, elle fait observer que la sélection ne devait pas s'effectuer, en l'espèce, sur des questions de connaissance mais sur la base d'éléments qui ne sont pas mathématiquement évaluables et pour lesquels la commission jouit d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large; que, selon elle, la décision de la commission devait, dans cette mesure, être motivée de manière telle que le candidat puisse discerner en quoi sa prestation a été jugée insuffisante;

Considérant que le présent moyen n'est pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation mais du défaut de motivation; que, vu l'argumentation développée par les parties adverses et requérante dans leurs écrits de procédure, il convient d'examiner la portée de l'obligation, incombant à un jury de sélection, de motiver ses décisions; que certes, la loi du 29 juillet 1991, précitée, n'impose pas à un jury de sélection d'intégrer, dans la motivation de ses décisions, des développements qui reviendraient à fournir aux candidats ayant échoué un compte-rendu intégral de l'épreuve en cause; que toutefois, il convient qu'une information claire, complète et précise soit donnée aux candidats quant aux raisons pour lesquelles ils sont, le cas échéant, considérés comme étant moins aptes; que ceci s'avère d'autant plus indispensable lorsque l'épreuve litigieuse ne porte pas sur des questions de connaissance mais sur des éléments qui ne sont pas mathématiquement évaluables et pour lesquels le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large;

Considérant qu'en l'espèce, les raisons pour lesquelles la requérante est classée dans le groupe C "moins apte" sont contenues dans la fiche de motivation qui mentionne ce qui suit :

COMPÉTENCES TECHNIQUES	
Connaissance et compréhension des techniques modernes de management au sein de grandes organisations (services)	La candidate cite des techniques de management pertinentes. Cependant, elle les utilise comme des slogans sans les intégrer les uns par rapport aux autres dans un ensemble cohérent.
Connaissance et compréhension des grands mécanismes de fonctionnement de l'État, des rapports, et des répartitions de compétences avec les autres administrations	Connaissance générale présente.
Connaissance et compréhension du contexte social et politique général des missions du SPF Intérieur sur le plan de la sécurité civile	La candidate possède une bonne compréhension du contexte social et politique général des missions du SPF Intérieur sur le plan de la sécurité civile. Elle gagnerait à développer plus les collaborations avec les différents acteurs de la sécurité civile.
Compréhension du processus décisionnel politique	Compréhension correcte de ce processus.
Expérience dans la planification, la coordination et la gestion budgétaire de projets	La candidate possède une expérience dans la planification, coordination et la gestion budgétaire de projets.
Connaissance de la réglementation relative à la protection civile, les	La candidate devrait approfondir la matière de l'aide médicale urgente en tant que mission de la sécurité civile.

services d'incendie, les centres 100 et la planification d'urgence	
COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES	
Mode de pensée - Esprit analytique - Esprit flexible et innovant - Vision et capacité d'intégration	Analyse partielle du cas pratique. Pas d'analyse chiffrée. La candidate ne donne pas d'élément innovant. Elle paraît parfois rigide dans ses prises de position. Elle n'intègre pas les différents éléments mis à sa disposition. Sa vision stratégique est partielle et elle n'y intègre pas assez les différents acteurs pertinents.
Mode de gestion des ressources humaines - Coaching, motivation et développement du personnel - Direction de groupes	La candidate déclare vouloir écouter ses collaborateurs. Dans le cas pratique elle développe assez peu le volet RH. La candidate est clairement directive. Elle ne consulte pas et n'intègre pas assez les autres dans ses projets.
Environnement - Collaboration à et développement de réseaux - Orienté citoyen, clients internes et société	La candidate est peu encline à travailler en réseaux. Elle les cite peu et fait peu appel à leur collaboration. La candidate cite le client interne et le citoyen mais elle ne les intègre pas assez dans son discours.
Objectifs - Sens des responsabilités - Réalisation des objectifs - Persuasion et négociation	La candidate se positionne clairement mais ne définit pas d'objectifs collectifs. La candidate possède un certain impact dû à sa grande assertivité. Cependant, son mode de communication très directif apparaît clairement comme un maque d'écoute vis-à-vis de ses interlocuteurs.
Divers - communication orale et écrite - Loyauté et intégrité	Bien développées. Pas de contre indication.
ÉVALUATION	C
MOTIVATION DU JURY	Madame Breyne possède une expérience pertinente et valorisable pour la fonction postulée. Néanmoins son manque de profondeur dans sa connaissance du secteur de l'aide urgente et son manque d'écoute la handicapent pour le bon exercice de la fonction. Elle ne crée pas assez de collaborations avec ses partenaires. Elle devrait également développer ses compétences en gestion des ressources humaines.

que l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, prévoit deux étapes distinctes dans le processus de sélection; que dans un premier temps, toutes les candidatures déclarées recevables par SELOR sont transmises à la commission de sélection qui est chargée de les examiner en fonction des résultats obtenus par les candidats lors des tests informatisés, de l'épreuve orale ayant trait à la fonction de management à pourvoir et d'une comparaison de leurs titres et mérites, l'objectif étant de les classer dans un des quatre groupes; que cette sélection s'opère par rapport aux exigences de la fonction, prévues par le règlement de sélection; qu'à ce stade de la procédure, il s'agit de vérifier, au cas par cas, les aptitudes des candidats; que, dans un second temps, lorsque le classement des candidats dans les quatre groupes est réalisé, il convient encore de faire une comparaison des titres et mérites des candidats inscrits dans le groupe A ou, à défaut, inscrits dans le groupe B; qu'il ressort du contenu de la fiche de motivation de la requérante une série de considérations propres à son profil qui permettent de comprendre pourquoi elle a été classée dans le groupe C "moins apte"; qu'une comparaison avec les autres candidats

ne pourrait conduire à la considérer "apte" ou "très apte" alors qu'elle a obtenu des appréciations mitigées pour plusieurs compétences requises par la fonction à pourvoir; que la requérante ne démontre pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes; que la plupart de ses critiques se basent, en fait, sur l'opinion qu'elle se fait de la valeur des réponses qu'elle a données - ce dont on ne peut tenir compte - et sur son expérience professionnelle; qu'à peine de rendre la procédure de sélection inutile, l'expérience dont un candidat peut faire état ne saurait, non plus, prévaloir sur l'appréciation de la commission, sauf à établir qu'une erreur manifeste d'appréciation a été commise par celle-ci, ce qui, par ailleurs, n'est pas explicitement soulevé par la partie requérante en terme de moyens; qu'il ressort également de la fiche de motivation établie le 7 avril 2010 que la commission de sélection a évalué l'expérience professionnelle et les diplômes de la requérante de même que ses compétences techniques et génériques, conformément au règlement de sélection, cette même fiche indiquant que la commission de sélection a tenu compte, dans son appréciation, du résultat des tests informatisés; que la commission de sélection a bien évalué tous les aspects du profil de la requérante et vérifié si celui-ci était en adéquation avec les exigences de la fonction à pourvoir; que sur les onze critères de sélection, sept ont été jugés de manière mitigée par la commission; qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation des candidats à celle de l'autorité, sauf à démontrer qu'une erreur manifeste d'appréciation aurait été commise, ce que ne fait pas la requérante, son moyen se limitant à invoquer une violation de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs; qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'exige, par ailleurs, la rédaction d'un procès-verbal de l'audition des candidats; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments le troisième moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII[e] chambre, le vingt-trois janvier deux mille douze par :

M.	GEUS,	président de chambre,
M[me]	VANDERNACHT,	conseiller d'État,
M[me]	DÉOM,	conseiller d'État,
M[me]	DRAPIER,	greffier assumé.

Le Greffier assumé, Le Président,

B. DRAPIER. J.-Cl. GEUS.