

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 219.390 du 16 mai 2012

A. 195.438/VIII-7208

En cause : **DUROISIN** Michaël,
avenue du Pèlerin 20
1330 Rixensart,

contre :

l'État belge, représenté par la Ministre
des Affaires sociales et de la Santé publique,
ayant élu domicile chez
M^e Jérôme SOHIER, avocat,
avenue Emile De Mot 19
1000 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 5 février 2010 par Michaël DUROISIN qui demande l'annulation de l'arrêté royal du 23 novembre 2009 par lequel Pierre DANTINNE est promu, à partir du 1^{er} octobre 2009, par avancement de classe, dans la classe A2 au titre d'attaché, au Service public fédéral Sécurité sociale, publié au Moniteur belge du 10 décembre 2009;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

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

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

Vu l'ordonnance du 11 avril 2012, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 11 mai 2012;

Entendu, en son rapport, M. CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Rémi QUINTIN, loco M^e Jérôme SOHIER, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

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

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

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

1. Le requérant, gradué en communication, commence sa carrière administrative le 1^{er} juin 1995. Il est promu à la classe A1, au titre d'attaché le 1^{er} décembre 2005.

2. Le 14 juillet 2008, une note de service annonce la vacance de deux emplois "attaché politique de communication à la DG Appui stratégique". Une description de fonction y est annexée.

3. Le 16 juillet 2008, Pierre DANTINNE pose sa candidature. Le requérant pose la sienne le 1^{er} août 2008.

4. Le 26 novembre 2008, le comité de direction effectue une proposition de classement.

En ce qui concerne le premier emploi d'attaché A2 politique de communication, le comité de direction propose le classement suivant :

1. Didier COEURNELLE
2. Pierre DANTINNE
3. Michaël DUROISIN.

Cette proposition repose sur la motivation suivante :
" (...)

En ce qui concerne la motivation-vision-innovation :

1. Motivation

Les quatre candidats font preuve d'une motivation suffisante pour cette fonction.

2. Vision

Les quatre candidats, chacun privilégiant certains aspects, ont une vision plus ou moins détaillée et réaliste de la fonction.

3. Innovation

Monsieur Didier Coeurnelle fait preuve d'une innovation suffisante voire grande dans divers domaines de la communication, également pour l'avenir, tandis que messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin font preuve d'une innovation satisfaisante. Monsieur Benjamin Laureys ne mentionne que des réalisations innovatrices limitées d'une manière très succincte.

En ce qui concerne les finalités permanentes de la fonction :

1. En tant que conseiller stratégique

Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expertise/expérience suffisante, une grande compétence et qu'ils exercent aussi régulièrement ce rôle, respectivement dans la DG Appui stratégique (Didier Coeurnelle et Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys ne semble avoir qu'une expertise/expérience stratégique ou consultative minimale et ne semble exercer ce rôle que d'une manière très limitée dans la DG Personnes handicapées.

2. En tant qu'expert en communication

Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expérience requise, une grande voire très grande compétence et qu'ils exercent ce rôle respectivement dans la DG Appui stratégique (Didier Coeurnelle et Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys, compte tenu du rôle qu'il exerce auprès de la DG Personnes handicapées, n'a qu'une expérience partielle et une compétence suffisante.

3. En tant que coordinateur

Messieurs Coeurnelle et Pierre Dantinne ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, voire grande. Par ailleurs, ils exercent ce rôle tant en interne qu'auprès de la DG Appui stratégique que d'une manière transversale avec une incidence au niveau du SPF (Monsieur Didier Coeurnelle en tant que fonctionnaire d'information et Monsieur Pierre Dantinne en tant que membre du PMO NoVo et gestionnaire de programme F du projet partiel NoVoCOM).

Monsieur Michaël Duroisin possède également l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, mais son rôle de coordinateur se limite en interne à la DG Personnes handicapées.

Enfin, Monsieur Benjamin Laureys n'a apparemment qu'une expérience et une compétence limitées (il n'assure que la coordination de Handinet).

4. En tant que inspirateur

Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expérience requise, une compétence suffisante voire grande et qu'ils exercent ce rôle, respectivement dans la DG Appui stratégique

(Didier Coeurnelle et Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys, compte tenu du rôle qu'il exerce auprès de la DG Personnes handicapées, n'a qu'une expérience partielle et une compétence suffisante.

5. En tant que personne de contact

Messieurs Coeurnelle et Pierre Dantinne ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, voire grande. Par ailleurs, ils exercent ce rôle tant en interne qu'auprès de la DG Appui stratégique que d'une manière transversale avec une incidence au niveau du SPF (voir 3).

Messieurs Michaël Duroisin et Benjamin Laureys démontrent également qu'ils ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, la compétence de Monsieur Duroisin pouvant être considérée comme étant légèrement supérieure.

Toutefois, le rôle de personne de contact se limite à une fonction purement interne dans la DG Personnes handicapées.

6. En tant que gestionnaire de connaissances

Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent qu'ils ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante et qu'ils exercent un rôle comparable, tandis que Monsieur Benjamin Laureys démontre, par rapport aux trois autres candidats, qu'il n'a actuellement qu'une expérience et une compétence partielles.

(...)"

En ce qui concerne le second emploi d'attaché A2 politique de communication, le comité de direction, propose le classement suivant :

1. Pierre DANTINNE
2. Michaël DUROISIN.

Cette proposition repose sur la motivation suivante:

" (...)

En ce qui concerne la motivation-vision-innovation :

1. Motivation

Les trois candidats font preuve d'une motivation suffisante pour cette fonction.

2. Vision

Les trois candidats, chacun privilégiant certains aspects, ont une vision plus ou moins détaillée et réaliste de la fonction.

3. Innovation

Messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin font preuve d'une innovation satisfaisante. Monsieur Benjamin Laureys ne mentionne que des réalisations innovatrices limitées d'une manière très succincte.

En ce qui concerne les finalités permanentes de la fonction :

1. En tant que conseiller stratégique

Messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expertise/expérience suffisante, une grande compétence et qu'ils exercent aussi régulièrement ce rôle, respectivement dans la DG Appui stratégique (Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys ne semble avoir qu'une expertise/expérience stratégique ou consultative minimale et ne semble exercer ce rôle que d'une manière très limitée dans la DG Personnes handicapées.

2. En tant qu'expert en communication

Messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expérience requise, une grande voire très grande compétence et qu'ils exercent ce rôle respectivement dans la DG Appui stratégique (Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys, compte tenu du rôle qu'il exerce auprès de la DG Personnes handicapées, n'a qu'une expérience partielle et une compétence suffisante.

3. En tant que coordinateur

Monsieur Pierre Dantinne a l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, voire grande. Par ailleurs, il exerce ce rôle tant en interne qu'auprès de la DG Appui stratégique que d'une manière transversale avec une incidence au niveau du SPF (en tant que membre du PMO NoVo et gestionnaire de programme F du projet partiel NoVoCOM).

Monsieur Michaël Duroisin possède également l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, mais son rôle de coordinateur se limite en interne à la DG Personnes handicapées.

Enfin, Monsieur Benjamin Laureys n'a apparemment qu'une expérience et une compétence limitées (il n'assure que la coordination de Handinet).

4. En tant que inspireur

Messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expérience requise, une compétence suffisante voire grande et qu'ils exercent ce rôle, respectivement dans la DG Appui stratégique (Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin).

Par contre, Monsieur Benjamin Laureys, compte tenu du rôle qu'il exerce auprès de la DG Personnes handicapées, n'a qu'une expérience partielle et une compétence suffisante.

5. En tant que personne de contact

Monsieur Pierre Dantinne a l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, voire grande. Par ailleurs, il exerce ce rôle tant en interne qu'auprès de la DG Appui stratégique que d'une manière transversale avec une incidence au niveau du SPF (voir 3).

Messieurs Michaël Duroisin et Benjamin Laureys démontrent également qu'ils ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante, la compétence de

Monsieur Michaël Duroisin pouvant être considérée comme étant légèrement supérieure.

Toutefois, le rôle de personne de contact se limite à une fonction purement interne dans la DG Personnes handicapées.

6. En tant que gestionnaire de connaissances

Messieurs Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent qu'ils ont l'expérience nécessaire et une compétence suffisante et qu'ils exercent un rôle comparable, tandis que Monsieur Benjamin Laureys démontre, par rapport aux trois autres candidats, qu'il n'a actuellement qu'une expérience et une compétence partielles.

(...)"

5. Le 18 décembre 2008, le requérant introduit une réclamation à l'encontre de chaque proposition de classement.

Ces deux réclamations se fondent sur les arguments suivants :

" (...) les seuls aspects pour lesquels le Comité de Direction a émis un jugement plus favorable à Monsieur Pierre Dantinne qu'à ma candidature sont ceux de «coordinateur» et de «personne de contact». L'argument du jury est que Monsieur Pierre Dantinne exerce ces compétences à un niveau transversal et non au niveau d'une Direction générale. Il ne pourrait en être autrement puisque Monsieur Pierre Dantinne est employé par une DG transversale et moi par une DG opérationnelle !

Par ailleurs, je désire connaître l'importance relative des différents aspects mentionnés dans la rubrique «Principales finalités (selon leur priorité)» de la description de fonction ainsi que la méthode d'évaluation utilisée. Le Comité de direction a-t-il, par exemple, eu recours à une grille d'évaluation dans laquelle chacun des critères cités étaient pondérés ? (...)"

6. Le 30 janvier 2009, le Comité de direction entend le requérant sur ses réclamations. Le rapport mentionne ce qui suit :

" 10h45 : Audition de Monsieur Michaël Duroisin

En raison de l'appartenance de Monsieur Van Massenhove au cadre linguistique néerlandophone, Madame Knaepen accueille l'intéressé et précise, au nom de Monsieur Van Massenhove les éléments suivants :

- Un PV sera fait des arguments exposés oralement par l'intéressé;
- Le Comité de direction ne s'exprimera pas sur ces arguments, mais en débattrait ultérieurement. Ses réactions à ce sujet seront transmises par écrit, en même temps que le rapport à l'intéressé. Le délai de transmission sera, en principe, d'environ 2 semaines.

La réclamation porte sur les propositions de classement relatives aux emplois suivants et émises par le Comité de direction en sa séance du 26 novembre 2008 :

- Attaché A2 politique de l'information au sein de la DG Appui stratégique-1^{er} emploi
- Attaché A2 politique de l'information au sein de la DG Appui stratégique-2^{ème} emploi

L'intéressé conteste deux choses :

Premièrement, la motivation ainsi que la proposition de classement. Selon lui, la motivation relève d'une formulation stéréotypée et non de la comparaison des titres et mérites. Deux exemples sont avancés par l'intéressé :

- la motivation de la finalité permanente «expert en communication» par rapport à d'autres motivations de finalités permanentes : il s'agit de formulations identiques, stéréotypées. Elles paraissent être issues d'un copier/coller et de la mise en évidence d'éléments factuels, pourtant indiqués dans la candidature écrite;
- la motivation ne démontre pas que l'on a tenu compte de certains éléments, comme le fait que l'intéressé a réussi sa formation certifiée en 2007 et a effectué un graduat en communication. Ces éléments étaient pourtant présents dans la candidature. Il en résulte que M. Dantinne obtient un avis plus favorable que l'intéressé, entre autres en ce qui concerne la finalité permanente de coordinateur ainsi que celle de personne de contact. Cela est justifié par le fait qu'il exerce sa fonction d'une manière transversale. C'est donc un état de fait qui justifie cette proposition de classement; le seul élément déterminant de ce dernier est lié à la fonction actuelle du candidat, et non à ses mérites. C'est donc fortuitement que l'intéressé se retrouve en bas du classement.

Deuxièmement, l'intéressé se pose la question de l'importance relative des différents aspects ainsi que de leur priorité. Il en va de même en ce qui concerne la méthode d'évaluation utilisée. Y a-t-il eu une pondération ?

L'intéressé souhaite également recevoir une réponse aux questions posées dans sa réclamation écrite.

L'audition est levée à 10h55".

7. Le 1^{er} juillet 2009, le comité de direction décide :

" (...)

Après délibération, le Comité de direction se positionne comme suit :

Le classement motivé comparatif des candidats pour une fonction bien déterminée par le Comité de direction est établi sur la base d'une comparaison des éléments mis en évidence par les candidats dans le formulaire de candidature qu'ils ont rédigé en fonction de ce qui est attendu de ceux-ci selon la description de fonction et les divers rôles qui y sont décrits.

(Les descriptions de fonction ont été établies de manière objective et validées par un comité de pondération, sous la coordination du SPF P&O et sont consultables via le site web www.cartographiefederale.be).

Le Comité de direction a reçu l'input nécessaire du SE P&O de manière à ce que le classement motivé soit basé sur la comparaison des titres et mérites des candidats. Le SE P&O a contacté à son tour les DG/DE eux-mêmes car ils sont les mieux placés pour estimer à leur juste valeur les éléments apportés par les candidats par le biais de leur formulaire de candidature (test de pratique), les comparer et les valoriser. Afin d'assurer une uniformité, il a été demandé d'effectuer cela via une grille d'évaluation (compétence suffisante, grande compétence, très grande compétence, ...) et ce, par critère de pondération pertinent (motivation, innovation, rôles divers).

En outre, il était clairement indiqué dans la description de fonction que les rôles étaient repris par ordre de priorité. Il en a été évidemment tenu compte pour formuler la décision finale.

En ce qui concerne les titres et mérites complémentaires avancés par le candidat, le Comité de direction décide, après analyse de la réclamation et

discussion, que les éléments avancés par l'intéressé ne sont pas contestés, mais ne sont pas de nature à modifier le classement établi par le Comité de direction ainsi que la motivation qui le soutient.

En conclusion, le Comité de direction estime donc ne pas devoir modifier ni la motivation, ni le classement établi. Le classement proposé lors de la séance du 26 novembre 2008 est donc confirmé. Notification de cette décision sera faite à l'intéressé avec nouvelle possibilité d'introduire une réclamation dans les 10 jours ouvrables de la notification".

8. Le 23 juillet 2009, le requérant introduit une nouvelle réclamation. Il y expose ce qui suit :

" (...)

A. Tout d'abord, je tiens à rectifier le PV d'audition du 30/01/2009 qui présente de manière erronée et peu complète les propos que j'ai tenu ce jour-là :

- le PV indique :

«L'intéressé conteste deux choses :

Premièrement, la motivation ainsi que la proposition de classement. Selon lui, la motivation relève d'une formulation stéréotypée et non de la comparaison des titres et mérites. Deux exemples sont avancés par l'intéressé :

- la motivation de la finalité permanente «expert en communication» par rapport à d'autres motivations de finalités permanentes : il s'agit de formulations identiques, stéréotypées. Elles paraissent être issues d'un copier/coller et de la mise en évidence d'éléments factuels, pourtant indiqués dans la candidature écrite;
- la motivation ne démontre pas que l'on a tenu compte de certains éléments, comme le fait que l'intéressé a réussi sa formation certifiée en 2007 et a effectué un graduat en communication. Ces éléments étaient pourtant présents dans la candidature. Il en résulte que M. Dantinne obtient un avis plus favorable que l'intéressé, entre autres en ce qui concerne la finalité permanente de coordinateur ainsi que celle de personne de contact. Cela est justifié par le fait qu'il exerce sa fonction d'une manière transversale. C'est donc un état de fait qui justifie cette proposition de classement; le seul élément déterminant de ce dernier est lié à la fonction actuelle du candidat, et non à ses mérites. C'est donc fortuitement que l'intéressé se retrouve en bas du classement».

- Le PV devrait être rédigé comme suit :

L'intéressé constate que la motivation reprise dans la lettre du 9 décembre 2008 repose sur une formulation stéréotypée qui n'est en rien révélatrice des titres et mérites des candidats ni des motifs de la préférence accordée à certains d'entre eux. Cette lettre mentionne que :

« 1. En tant que conseiller stratégique. Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expertise/expérience suffisante, une grande compétence et qu'ils exercent aussi régulièrement ce rôle, respectivement dans la DG Appui stratégique (Didier Coeurnelle et Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin) ...

2. En tant qu'expert en communication. Messieurs Coeurnelle, Pierre Dantinne et Michaël Duroisin démontrent, chacun sur son terrain, qu'ils ont l'expérience requise, une grande voire très grande compétence et qu'ils exercent ce rôle respectivement dans la DG Appui stratégique (Didier Coeurnelle et Pierre Dantinne) et dans la DG Personnes handicapées (Michaël Duroisin)».

Selon l'intéressé, cette formulation semble à tout le moins être du copier et coller et surtout ne présente aucun élément factuel susceptibles d'étayer ce jugement.

L'intéressé constate que ne sont pas mis en évidence dans la motivation du Conseil de direction des éléments qui auraient dû jouer en sa faveur. Ces éléments ont pourtant été clairement présentés dans sa candidature écrite. Deux éléments attestent de ses connaissances et sa motivation pour le domaine relatif au poste à pourvoir : son graduat en communication et sa formation certifiée réussie en juin 2007 en Plan de communication stratégique d'une organisation.

Or, la motivation du classement du 26 novembre 2008 ne démontre pas que le Comité de direction en a tenu compte. L'intéressé constate également que les seuls aspects pour lesquels le Comité de direction a émis un jugement plus favorable à la candidature de Monsieur Pierre Dantinne qu'à la sienne sont ceux de «coordinateur» et de «personne de contact». L'argument du jury est que Monsieur Pierre Dantinne exerce ces compétences à un niveau transversal et non au niveau d'une Direction générale. Or, Monsieur Dantinne est employé par une DG transversale et l'intéressé par une DG opérationnelle. Le jugement du Comité de direction n'est donc pas lié au mérite du candidat mais c'est bien l'exercice de la fonction qui est mis en évidence.

B. À la lecture de l'extrait de rapport de séance du 1^{er} juillet 2009, je constate que le Comité de direction ne répond pas à l'argumentation développée, tant dans ma lettre du 18 décembre 2008 que lors de mon audition du 30 janvier 2009.

1) Aucun élément factuel ne motive la décision du Comité de direction. Le seul fait avancé par le Comité de direction pour justifier son choix est que Monsieur Pierre Dantinne exerce ces compétences à un niveau transversal et non au niveau d'une Direction générale. Le jugement du Comité de direction n'est donc pas lié au mérite du candidat mais bien à l'exercice de la fonction. Cette fonction n'a d'ailleurs jamais été ouverte à candidature. Je constate en outre qu'il est indiqué, dans le rapport de la séance du 01 juillet 2009, que «En ce qui concerne les titres et mérites complémentaires avancés par le candidat, le Comité de direction décide, après analyse de la réclamation et discussion, que les éléments avancés par l'intéressé ne sont pas contestés (...)». Je m'étonne dès lors de ne voir apparaître nulle part ces éléments dans la motivation du Conseil de Direction.

2) Le Comité de direction rappelle, dans l'extrait du rapport de séance du 01 juillet 2009, qu'il «était clairement indiqué dans la description de fonction que les rôles étaient repris par ordre de priorité. Il en a été évidemment tenu compte pour formuler la décision finale». Cependant, tant dans mon courrier du 18 décembre 2008 que lors de mon audition, j'ai demandé à être informé de l'importance relative des différents aspects mentionnés dans la rubrique «Principales finalités (selon leur priorité)» de la description de fonction, ainsi que sur la méthode d'évaluation utilisée.

Je demandais notamment si le Comité de direction avait eu recours à une grille d'évaluation dans laquelle chacun des critères clés étaient pondérés, à savoir quel est le nombre de points attribués à chaque critère. Ma demande de transparence ne portait pas exclusivement sur la priorité des critères retenus par le Conseil de direction mais également et surtout sur la pondération qu'il leur a donnée. (...)".

9. Le 24 août 2009, le Comité de direction décide :

" (...)

Après délibération, le Comité de direction prend la position suivante en ce qui concerne les éléments exposés par Monsieur Duroisin :

1. M. Duroisin conteste la rédaction du PV de l'audience du 30/01/2009. Bien qu'un PV ne doive pas nécessairement refléter la traduction littérale de tout ce qui a été dit lors d'une audience, nous n'avons aucune objection à accepter le texte alternatif proposé par M. Duroisin.
2. M. Duroisin se plaint de la formulation stéréotypée des motivations, sans reprise explicite d'éléments factuels. Or, c'est justement la récurrence de la formulation stéréotypée des motivations qui garantit l'objectivité du jugement.

Il va de soi que tous les éléments repris dans les candidatures de tous les candidats ont été pris en considération et jugés. Ce n'est pas parce que les éléments factuels mentionnés dans les candidatures ne sont pas repris à nouveau dans les motivations, qu'il n'en a pas été tenu compte. Il serait insensé de répéter le contenu des candidatures dans les motivations.
3. M. Duroisin cite deux éléments de sa candidature qui n'ont pas été repris explicitement dans la motivation et qui auraient dû jouer en sa faveur : à savoir «son graduat en communication et sa formation certifiée réussie en juin 2007 en Plan de communication stratégique d'une organisation». Il a bien été tenu compte de ces éléments ainsi que des autres éléments repris dans sa candidature, de la même manière que des diplômes et des formations (certifiées) des autres candidats ayant postulé pour cet emploi.
4. M. Duroisin se plaint ensuite du fait que le jury tient compte du fait que P. Dantinne exerce ses compétences à un niveau transversal, alors que M. Duroisin travaille dans une DG opérationnelle. Ceci est exact. Le fait est que la fonction sollicitée conjointement par M. Duroisin et P. Dantinne se situe à la DG Appui Stratégique, où l'aspect transversal est important.
5. M. Duroisin demande de plus amples explications en ce qui concerne la pondération des domaines de résultats et la méthode d'évaluation utilisée.

Le Comité de direction rappelle que :

- Le classement comparatif motivé des candidats pour une fonction déterminée a été établi par le Comité de direction sur base d'une comparaison des éléments formulés par les candidats dans leur formulaire de candidature de fonction et les différents rôles qui y sont repris.
- Les descriptions de fonction ont été rédigées de façon objective et validées par un comité de pondération coordonné par le SPF P&O et peuvent être consultées sur le site www.cartographiefederale.be
- Afin de pouvoir rédiger ce classement motivé basé sur la comparaison des titres et mérites, le Comité de direction a reçu l'input nécessaire du SE P&O.

Le SE P&O a, à son tour, contacté les DG/SE eux-mêmes parce qu'ils sont les mieux placés pour juger correctement les divers éléments repris dans le formulaire de candidature (touche pratique), les comparer et les valoriser.

- En vue d'obtenir l'uniformité requise, il avait été demandé que cela se fasse au moyen d'une grille d'évaluation préalablement approuvée par le Comité de Direction (compétence suffisante, grande compétence, très grande compétence, etc) par critère de pondération relevant (motivation, innovation, vision, divers rôles).

Le Comité de Direction allègue en outre :

- Qu'à chaque critère de pondération, à son tour, un poids avait été donné à savoir : motivation 8%, vision 14%, innovation 8% et domaines de résultats 70%.
- Qu'à chacun des domaines de résultats, il n'avait pas été accordé de poids relatif, notamment parce que cela n'avait pas été signalé préalablement aux candidats. Il a été opté pour une évaluation de chaque candidature au moyen de la grille d'évaluation précitée par domaine de résultats et arriver ainsi à une «évaluation» globale de chaque candidat pour l'ensemble des rôles.

Le Comité de Direction est dès lors d'avis, après examen de la réclamation et après discussion, que les éléments invoqués par l'intéressé ne sont pas de nature à modifier le classement établi par le Comité de direction ni la motivation y afférente.

Le classement proposé lors de la réunion du 26 novembre 2008 - confirmé lors de la réunion du 1^{er} juillet 2009 - est à nouveau confirmé. Cette proposition définitive de classement sera communiquée à tous les candidats ayant introduit une candidature valable et sera soumise à la Ministre".

10. La proposition définitive de classement est notifiée au requérant par courrier recommandé avec accusé de réception du 14 septembre 2009.

11. Par arrêté royal du 23 novembre 2009, Didier COEURNELLE est promu par avancement à la classe supérieure dans la classe A 2 avec le titre d'attaché à partir du 1^{er} octobre 2008.

12. Par arrêté royal du 23 novembre 2009, Pierre DANTINNE est promu par avancement à la classe supérieure dans la classe A 2 avec le titre d'attaché à partir du 1^{er} octobre 2009.

Il s'agit de l'acte attaqué, qui se réfère à la proposition de classement du comité de direction en exposant que celle-ci est pertinente et doit être suivie.

Cet acte est publié par extrait au Moniteur belge du 10 décembre 2009;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation de l'arrêté royal du 16 mai 2003 portant la désignation d'adjoints bilingues à titre de mesure transitoire dans les services centraux des services publics fédéraux, et plus particulièrement de ses articles 2 à 7, de la violation des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966 et plus particulièrement ses articles 43ter et suivants, de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du fondement de l'acte attaqué irrégulier, de la motivation interne fautive, inexacte et abusive, de l'excès de pouvoir; qu'il fait valoir qu'il a été auditionné sur sa réclamation, en séance du comité de direction, par Natacha KNAEPEN,

rapporteur du comité; qu'il soutient que jusqu'à l'exécution de l'article 43ter, § 7, al. 6 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, les titulaires d'une fonction de management N-1, chef d'une administration qui assure l'unité de la jurisprudence administrative, sont dotés d'un adjoint bilingue, qualité que ne revêt aucun membre du comité de direction et donc pas Natacha KNAEPEN; qu'il rappelle que l'adjoint bilingue assiste le titulaire de la fonction qui assure l'unité de la jurisprudence administrative et sert d'intermédiaire entre ce dernier et le membre du personnel dont il ne connaît pas la langue; que, dans une première branche, il estime qu'aucun adjoint bilingue n'a été désigné pour assister Franck VAN MASSENHOVE qui appartient au rôle linguistique néerlandais; qu'il rappelle qu'il a été entendu, le 30 janvier 2009, par Natacha KNAEPEN, rapporteur du comité de direction qui selon lui, n'a pas la qualité d'adjoint bilingue; qu'il soutient donc que, en vertu de l'article 7 de l'arrêté royal du 16 mai 2003, précité, elle ne pouvait assister Franck VAN MASSENHOVE et que, par conséquent, la proposition de classement effectuée par le comité de direction, à la suite de son audition, a été conduite par une autorité irrégulièrement composée; que, dans une seconde branche, le requérant rappelle que lors de l'audition du 30 janvier 2009, seule Natacha KNAEPEN a pris la parole, posé des questions et répondu à celles posées au comité de direction; qu'il en déduit qu'elle a joué le rôle de Président du comité de direction sans en avoir le titre; qu'il soutient en outre que, même si elle avait le titre d'adjoint bilingue, elle ne pouvait pas poser directement des questions, ni y répondre; qu'il considère qu'en outrepassant de la sorte ses prérogatives, elle a vicié la procédure;

Considérant, sur un examen commun des deux branches du moyen, que l'article 6 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 portant la désignation d'adjoints bilingues à titre de mesure transitoire dans les services centraux des services publics fédéraux dispose que :

" L'adjoint bilingue assiste les titulaires visés à l'article 2 dans les affaires traitées dans la deuxième langue non connue par ces derniers.

Il prend connaissance de toutes autres affaires, où l'unité de jurisprudence est susceptible d'être mise en cause.

Il ne peut être astreint en aucun cas à un travail matériel de traduction littérale et écrite des pièces du dossier";

que l'objectif de cette disposition est d'adjoindre un agent bilingue au président du comité de direction dans l'exercice des missions qui sont confiées personnellement à ce dernier; qu'il résulte des articles 21 et suivants de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant la carrière et l'évaluation des agents de l'État que les propositions de classement pour la promotion des agents de niveau A et le traitement des réclamations y relatives sont de la compétence non pas du président du comité de direction mais bien du comité de direction; qu'il n'est dès lors nullement établi que la

présence d'un adjoint bilingue soit nécessairement requise lors de l'examen des propositions de classement; qu'au surplus, la présence de l'adjoint bilingue a pour objectif de préserver les droits de l'agent, c'est-à-dire de s'assurer que les propos écrits ou oraux de ce dernier soient effectivement compris et que lui-même comprenne les questions qui lui sont posées; que l'intervention de Natacha KNAEPEN, bilingue légale, a permis de répondre à cet objectif; que, même si elle n'est pas membre du comité de direction au sens de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, il ressort de l'article 7 du règlement d'ordre intérieur du comité de direction du SPF Sécurité sociale du 10 octobre 2003 que "Le Président désigne un secrétaire et éventuellement un secrétaire adjoint de l'autre rôle linguistique, chargés de préparer les réunions, d'acter les délibérations du comité et de rédiger les procès-verbaux"; que cet article combiné avec la mention figurant dans le procès-verbal de la séance du 30 janvier 2009 selon laquelle "En raison de l'appartenance de Monsieur Van Massenhove au cadre linguistique néerlandophone, Madame Knaepen accueille l'intéressé et précise, au nom de Monsieur Van Massenhove les éléments suivants" démontre clairement que cette dernière n'a aucunement agi en qualité de président du comité de direction et que le comité de direction n'a pas renoncé à exercer ses compétences; que le premier moyen n'est donc pas fondé;

Considérant que le requérant prend un second moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, de la violation des principes d'égalité d'accès aux emplois publics consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'absence de comparaison des titres et mérites, de la violation du principe de minutie, de la violation du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, et de la motivation fausse, inexacte et abusive; que, dans une première branche, le requérant constate que, de manière générale, le comité de direction s'est borné, dans sa comparaison des titres et mérites, à constater, pour chaque élément du descriptif de fonction, à quelques exceptions près, qu'il avait des compétences et une certaine expérience mais pas dans une moindre mesure que Pierre DANTINNE; qu'il ajoute que seuls deux points semblent militer en faveur de Pierre DANTINNE, à savoir les points "coordonnateur" et "personne de contact"; qu'il soutient que rien ne permet de comprendre concrètement en quoi et sur la base de quel élément Pierre DANTINNE serait meilleur que lui-même pour ces critères; que, selon le requérant, la façon de travailler du comité de direction revient, en réalité, à supposer que tout travail effectué dans la fonction ouverte à la promotion a été bien fait et confère automatiquement une compétence supérieure à celui qui exerçait cette fonction et ce, au détriment d'une comparaison réelle des titres et

mérites des autres candidats et donc au préjudice de ceux-ci; qu'il ajoute que cette appréciation porte sur l'exercice actuel d'une fonction et non sur la valeur personnelle des candidats, ce qui est discriminatoire pour les candidats d'un autre service; que le requérant observe également que le comité de direction a passé sous silence des éléments essentiels de sa candidature, à savoir son graduat en communication et le fait qu'il a suivi avec succès des formations en communication, à la différence de Pierre DANTINNE; que, dans une seconde branche, le requérant soutient que l'absence de comparaison des titres et mérites a nécessairement pour effet de vicier la motivation formelle de l'acte attaqué; qu'il fait valoir que puisque les motifs pour lesquels ses titres et mérites ont été jugés de moindre qualité que ceux de Pierre DANTINNE, manquent de précision et de fondement, la proposition du comité de direction et l'acte attaqué ne sont pas adéquatement motivés; qu'il soutient enfin que les motifs de l'acte attaqué procèdent d'une erreur manifeste d'appréciation quant aux éléments qu'il a fait valoir dans sa candidature ainsi que lors de son audition et que pour ces raisons, la motivation ne peut être considérée comme adéquate;

Considérant que le comité de direction a procédé à des appréciations au regard de chaque critère défini dans la description de fonction; qu'il a estimé que les compétences et l'expérience du requérant et celles de Pierre DANTINNE étaient équivalentes au regard des critères (finalités de la fonction) "conseiller stratégique", "expert en communication", "inspirateur" et "gestionnaire de connaissances"; que la proposition de classement du 26 novembre 2008 énonce deux finalités dans lesquelles les connaissances de Pierre DANTINNE ont été jugées supérieures à celles du requérant, à savoir «en tant que coordinateur» et «en tant que personne de contact»; que l'avantage donné à Pierre DANTINNE repose sur le fait qu'il exerce le rôle de coordinateur et de personne de contact tant en interne auprès de la DG Appui stratégique que d'une manière transversale avec une incidence au niveau du SPF alors que le requérant exerce uniquement ces fonctions en interne dans la DG Personnes handicapées; qu'à cet égard, contrairement à ce que soutient le requérant, l'expérience et les compétences acquises dans l'exercice de fonctions particulières peuvent entrer en considération dans la comparaison des titres et mérites des différents candidats; qu'il n'apparaît pas manifestement déraisonnable pour la partie adverse d'avoir pris en considération les fonctions de Pierre DANTINNE au sein de la DG Appui stratégique, et donc les compétences et l'expérience acquises dans l'exercice de celles-ci, pour constater qu'il exerce les rôles de coordinateur et de personne de contact non seulement au sein de sa Direction, mais également de manière transversale au niveau de tout le SPF; qu'en ce qui concerne le graduat en communication dont le requérant est titulaire, il convient de souligner que l'obligation de comparer les titres et mérites des candidats n'impose pas à l'autorité de faire état, dans la proposition de classement ou dans l'acte attaqué, de tous les

titres et mérites exposés dans les actes de candidature; qu'il lui appartient de faire état des raisons pour lesquelles elle préfère un candidat aux autres; que, comme il a été dit ci-avant, la proposition de classement permet de comprendre les raisons du choix de la partie adverse; qu'en outre, la proposition de classement ne laisse pas supposer que le comité de direction aurait considéré que les diplômes et formations de Pierre DANTINNE seraient supérieurs à ceux du requérant; qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle que l'autorité a portée sur la compétence des candidats; que l'acte attaqué a bien été pris à l'issue d'une comparaison effective des titres et mérites des candidats et repose sur une motivation légalement admissible; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches,

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 de la VIII^e chambre, le seize mai deux mille douze par :

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

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J.-Cl. GEUS.