

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 221.022 du 16 octobre 2012

A. 196.129/VIII-7270

En cause : **GAZAN** Freddy,
ayant élu domicile au
SPF Justice -
Service de la Politique criminelle
avenue de la Porte de Hal 5
1060 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le Ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe COENRAETS, avocat,
boulevard de la Cambre 27
1000 Bruxelles.

Partie intervenante :

BOUCHER Françoise,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe LEVERT, avocat,
avenue Louise 149/22
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 6 avril 2010 par Freddy GAZAN qui demande l'annulation de "l'arrêté royal du 9 février 2010 paru au Moniteur belge du 18 février 2010 promouvant dans le cadre francophone au grade de Conseiller général A4 à l'Administration centrale du SPF Justice, Madame Françoise BOUCHER à partir du 1^{er} mai 2009";

Vu la requête introduite le 1^{er} juin 2010 par laquelle Françoise BOUCHER demande à être reçue en qualité de partie intervenante;

Vu l'arrêt n° 218.821 du 4 avril 2012 rouvrant les débats et mettant l'affaire en continuation;

Vu l'ordonnance du 18 juillet 2012, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 12 octobre 2012;

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

Entendu, en leurs observations, le requérant, M^e Philippe COENRAETS, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et M^e Philippe LEVERT, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'État;

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 30 avril 2009 annonce la vacance d'un emploi de classe A4 de conseiller général Services du président-directeur de la direction opérationnelle. Le profil de fonction est joint et il est fait appel aux agents qui peuvent y prétendre par avancement à la classe supérieure.

2. Au cours de sa séance du 18 août 2009, le comité de direction examine les candidatures à cet emploi.

Le procès-verbal indique notamment :

" 1) Description de la procédure et recevabilité des candidatures.

L'emploi de conseiller général A4 aux Services du Président-Directeur de la Direction opérationnelle a été déclaré vacant par note de service datée du 30 avril 2009.

Pour être promu à la classe A4, les candidats doivent au moins appartenir à la classe A3.

Le comité de direction prend connaissance de 12 candidatures :

- BOUCAU William
- BOUCHER Françoise
- GAZAN Freddy
- LOMBART Claudine
- MATTHYS Jacques
- OTTEVAERE Anne
- PAUL Josiane

- PERPET Martine
- SCHMETZ Fernand
- VAN HAUWAERT André
- VERMEULEN Marc
- VERREZEN Wilfried

Tous les candidats satisfont aux conditions requises.
 Les candidatures ont été introduites dans les délais fixés et les formes prescrites et sont suffisamment motivées.
 Le comité de direction considère donc que les candidatures sont recevables.

2) Raison d'être de la fonction.

Diriger les différents services opérationnels placés sous la responsabilité directe du Président du SPF

afin de
 veiller à la bonne exécution des missions imparties aux services de la direction opérationnelle des Services du Président.

Organiser et coordonner plusieurs directions aux finalités fort distinctes (telles que les relations internationales, protocole, contentieux & avis juridique, grâces, services facilitaires) dont il est responsable

afin de
 développer et atteindre les objectifs repris dans les missions de ces directions.

3) Pondération des critères d'évaluation.

Le contenu de la présentation des candidats sera évalué sur la connaissance, la compétence et l'attitude pour pouvoir réussir dans tous les domaines de résultat décrit et expliqué dans la description de fonction. Tous les critères ont la même importance. Ils doivent cependant être pris en considération comme un tout afin d'avoir une vue précise de la valeur du candidat.

Les domaines de résultats sont les suivants :

1. En tant que dirigeant
 assurer la direction de l'ensemble des services opérationnels placés sous la responsabilité du président afin de garantir un fonctionnement effectif et efficace des services

Tâches possibles :

- participer à l'élaboration du plan de management, à la définition des objectifs stratégiques et opérationnels
- identifier les opportunités d'amélioration et définir les besoins
- diriger les chefs de service en les orientant sur les résultats
- superviser la réalisation des objectifs
- collaborer aux cercles de développement, en tant qu'évaluateur, en menant des entretiens de fonctionnement, de planification et d'évaluation, de même qu'en aidant les collaborateurs à poursuivre leur développement

2. En tant que directeur de la direction opérationnelle des Services du Président
 superviser l'implémentation des objectifs définis dans le plan de management intégré afin de faire en sorte que les objectifs soient atteints par les services du président

Tâches possibles

- se concerter avec les responsables des différentes entités des services du président
- examiner les objectifs à réaliser à court terme

3. En tant que représentant

entretenir des relations internes et externes afin d'exporter la vision et les valeurs de l'organisation et du service, et de garantir une bonne circulation de l'information et une harmonisation maximale vis-à-vis des clients internes ou externes.

Tâches possibles :

- agir et être accessible comme personne de contact du service
- optimiser l'orientation vers le client
- construire et entretenir un réseau de contacts, de même qu'entretenir des relations avec des partenaires
- veiller au feed-back systématique sur les services prestés
- participer à des séances de travail, des projets, etc.
- signaler les affaires pertinentes se déroulant dans le domaine de travail

4. En tant que gestionnaire de personnel

superviser le personnel des divers services opérationnels afin de leur apporter appui, conseil et aide dans leur travail.

Tâches possibles

- piloter, motiver, évaluer et assurer le développement des collaborateurs
- valoriser l'esprit d'équipe et combattre les intérêts particuliers
- être à l'écoute des besoins, attentes et problèmes éventuels du personnel
- prévenir et régler les conflits potentiels

5. En tant que chef de projet

diriger, coordonner et assurer le suivi de grands projets afin d'assister le président dans la mise en œuvre et le développement du fonctionnement du SPF.

Tâches possibles :

- élaborer des fiches de projet, en ce compris la gestion du budget
- planifier des actions et structurer le travail
- assurer le suivi de la qualité et de la faisabilité des actions
- gérer des projets dans le cadre de changements structurels et opérationnels
- gérer des projets de développement d'outils de gestion ou de systèmes de qualité (tableau de bord équilibré, par exemple)

6. En tant que représentant du président

prendre, en son nom ou pour son compte, des contacts divers et le représenter, tant en interne qu'en externe afin de lui apporter assistance dans la gestion courante du département

Tâches possibles :

- recevoir des personnes au nom du président
- représenter le président lors d'accueil de délégations étrangères
- veiller à divers contacts en vue de préparer et de faciliter le traitement de dossiers

7. En tant que gestionnaire de connaissances

transmettre les connaissances dans le service afin d'améliorer l'expertise et renforcer l'autonomie des collègues et collaborateurs

Tâches possibles

- développer une ou plusieurs banques de données documentaires, conserver ou collecter la documentation disponible, etc.

- mettre à disposition les connaissances sur la matière, les méthodes et les processus (en donnant des conseils, par exemple)
- veiller à l'application correcte de la réglementation et des procédures
- garantir une unité d'application quant aux matières spécifiques et opérationnelles

4) Présentation des candidats

Les candidats sont présentés par le président, le directeur général ou le directeur du service d'encadrement dont ils dépendent.

En vertu des dispositions particulières en matière de nominations et de promotions énoncées dans le règlement d'ordre intérieur du comité de direction du SPF Justice du 8 avril 2003, un candidat appartenant à une entité non représentée au comité de direction est présenté par le fonctionnaire dirigeant de cette entité.

Madame Diane REYNDERS présente les candidats de son entité. Monsieur le président fait sienne cette présentation.

Les autres membres du comité de direction complètent les présentations.

(...)

BOUCHER Françoise

Date de naissance : 24/08/1970

Diplôme : Licence en criminologie

Carrière :

- 04/01/1996 au 01/03/1997 : auxiliaire contractuelle au laboratoire près le parquet du tribunal de première instance à Bruxelles.
- 01/03/1997 au 31/01/1998 : Conseiller adjoint contractuel au Service des Cas Individuels de la Direction générale EPI-Etablissements pénitentiaires;
- Par l'arrêté n° 3936 du 27/01/1998, est nommée en qualité de stagiaire au grade de directeur de 3^{ème} classe à partir du 01/02/1998 à la prison de Saint-Gilles;
- Par l'A.R. du 30/04/1999, nommée à titre définitif en qualité de directeur au 02/02/1998;
- Par l'A.M. du 17/05/1999, sa résidence administrative est fixée à la prison de Saint-Gilles;
- Par l'A.M. du 05/02/2001, sa résidence administrative est fixée à la prison de Nivelles à partir du 23/11/2000;
- Par la DM du 22/04/2004, est détachée à la prison de Forest du 26/04/2004 au 16/05/2004;
- Par l'A.R. du 10/03/2008, est promue par avancement à la classe supérieure à la classe A3 au titre de Conseiller-directeur de prison à partir du 01/12/2007;
- Par l'A.M. du 10/03/2008, sa résidence administrative est fixée à la prison d'Ittre à partir du 01/12/2008;

Fonction actuelle : A partir du 11/05/2009, est affectée au sein des Service Centraux du SPF Justice, Services du Président;

Filière de métiers : Gestion générale

Formation certifiée : Dynamique de groupe et conseils sur les processus

En tant que dirigeant

Madame Françoise BOUCHER dispose d'une expérience de dirigeante longue de plusieurs années en qualité de directrice d'un établissement pénitentiaire. A ce

titre, elle a chaque fois pris les décisions qui s'imposaient, tant dans l'urgence que dans la gestion journalière de l'établissement. En tant que chef de l'établissement, Madame Françoise BOUCHER a assuré le bon fonctionnement en définissant clairement les tâches de chacun et en expliquant les attentes avec précision. Elle a également participé à la rédaction du plan opérationnel de la prison d'Ittre.

La formation PUMP qu'elle a suivie entre-temps a donné à Madame Françoise BOUCHER la possibilité d'apprendre les instruments de gestion et d'évaluation les plus récents. Diverses autres formations lui ont permis de renforcer sa maîtrise des processus de management et ainsi d'encore améliorer le soutien à ses collaborateurs. Grâce à son expérience longue de plusieurs années au sein du département, Madame Françoise BOUCHER connaît parfaitement l'organisation et est habituée à diriger des groupes de travail.

En tant que directeur de la direction opérationnelle des Services du Président
En tant que directrice d'un établissement pénitentiaire, Madame Françoise BOUCHER a toujours beaucoup insisté dans les services qu'elle dirigeait sur le développement permanent, le dialogue et la communication de ses collaborateurs. Dans le cadre de sa fonction de directrice, elle a continuellement assuré la cohérence entre les différents services pour lesquels elle était compétente et a veillé à la traduction concrète d'objectifs stratégiques pour ses collaborateurs, notamment via l'organisation de sessions d'information.

En tant que représentant
Madame Françoise BOUCHER a déjà souvent représenté le Service public fédéral Justice, notamment vis-à-vis du parquet, d'avocats et de services administratifs et de police. Exemple : le débriefing à la suite de l'incendie à la prison de Nivelles. De plus, elle a également été la personne de contact pour la Régie des Bâtiments du Brabant wallon. A de nombreuses occasions, elle a en outre représenté la prison dans laquelle elle travaillait à l'égard de l'administration centrale.

Elle a développé une image positive du Service public fédéral Justice, notamment en organisant une exposition d'œuvres de détenus au palais de justice de Nivelles, ce en collaboration avec le parquet.

Dans toutes ses fonctions précédentes, elle a toujours assuré un feedback systématique. Elle possède d'excellentes connaissances en néerlandais.

En tant que gestionnaire de personnel
Madame Françoise BOUCHER s'est toujours investie pour améliorer le fonctionnement des services dans lesquels elle travaillait. Ainsi, elle a mis l'accent sur une communication interne rapide au sein de l'établissement pénitentiaire de Nivelles. De plus, elle a joué un rôle important dans différents projets comme la création d'une plate-forme reliant le SPS à diverses ASBL et autres organisations, la constitution d'une équipe de soutien local pour les membres du personnel victimes d'une agression, ... Elle considère qu'il est très important que règne un bon esprit d'équipe au sein des services dont elle est responsable. Elle écoute le personnel. Elle a créé une équipe de soutien local pour assister les membres du personnel qui ont été victimes d'une agression. Madame Françoise BOUCHER connaît dans une large mesure la matière du personnel, car elle a souvent été seule dirigeante à la prison de Nivelles. A cet égard, elle a également veillé à ce que le cadre du personnel soit complet.

En tant que chef de projet
Madame Françoise BOUCHER a déjà acquis une vaste expérience en tant que chef de projet dans le milieu pénitentiaire. Tel a notamment été le cas lorsqu'elle a été responsable de projet pour la création d'un groupe de concertation détenus et plan de détention.

Dans le domaine du travail par projet, elle a participé à des formations concernant ProjectMaster et la qualité. Le travail par projet a bien entendu également été abordé dans une large mesure dans le cadre de la formation PUMP.

En tant que représentant du président

Madame Françoise BOUCHER ne dispose pas encore d'une longue expérience pour ce qui est d'assister le président dans la gestion journalière du service public fédéral en le représentant. Par contre, elle a déjà souvent représenté le Service public fédéral Justice, notamment vis-à-vis du parquet, d'avocats et de services administratifs et de police. Exemple : le débriefing à la suite de l'incendie à la prison de Nivelles. De plus, elle a également été la personne de contact pour la Régie des Bâtiments du Brabant wallon. Elle possède en outre de très bonnes connaissances fonctionnelles du néerlandais.

En tant que gestionnaire des connaissances

Dans le cadre de sa fonction de directrice d'une prison, Madame Françoise BOUCHER a veillé à ce que les directives des services centraux destinés à l'établissement soient toujours traduites de manière à être compréhensibles pour tous les collaborateurs. A titre d'exemple, elle a organisé des sessions d'information pour le SPS et les greffes concernant l'application de la nouvelle loi relative aux tribunaux de l'application des peines. De plus, l'instauration des huit processus-clés définis à la prison d'Ittre a eu lieu sous sa direction.

GAZAN Freddy

Date de naissance : 19 novembre 1954

Diplôme;

- Bachelier en Sciences familiales et sexologiques (Université catholique de Louvain)
- Licence en sciences administratives (Institut d'Enseignement supérieur Lucien Cooremans)
- Getuigschrift : Inleiding tot het recht voor gerechtelijke experts (Universiteit Gent)
- Brevet de Management public (Communauté Française Wallonie — Bruxelles)

Carrière :

- 19/09/1979-19/03/1980 : Stage des jeunes (SPF Finances)
- 01/03/1981-18/11/1982 : Secrétaire d'administration (stagiaire) (SPF Justice)
- 19/11/1982-30/06/1985 : Secrétaire d'administration (statutaire) (SPF Justice)
- 01/07/1985-31/10/1995 : Conseiller adjoint (SPF Justice)
- 01/11/1995-21/11/2002 : Conseiller A3 (SPF Justice)
- 22/11/2002-... : Conseiller général adjoint au service de la politique criminelle (SPF Justice)

Fonction actuelle : Conseiller général adjoint au service de la Politique criminelle, Direction Politique criminelle

Filière de métiers : Gestion générale

Formation certifiée : techniques de réunion et de négociation

En tant que dirigeant

Monsieur Freddy GAZAN exerce actuellement une fonction dirigeante d'un niveau supérieur à celle postulée. Le récent renouvellement de son mandat au terme d'un bilan très favorable exprimé par le collège des procureurs généraux et le Ministre de la Justice parle de lui-même quant à sa capacité. En effet, même si le niveau de sa tâche actuelle est supérieur à celui de la place auquel il postule, en l'espèce, le principe «qui peut le plus peut le moins» est d'application car ces deux fonctions revêtent des aspects liés à la participation à la planification du management, à la définition des objectifs, à l'organisation, à la supervision, à la gestion du budget et du personnel, à la coordination et à l'évaluation. Il convient

de mentionner également que Monsieur Freddy GAZAN est licencié en sciences administratives et détenteur du brevet de management public Solvay-Inemap et le représentant du Ministre au Conseil d'administration de l'IBSR.

En tant que directeur de la direction opérationnelle des Services du Président
La liste susmentionnée des diplômes relatifs à Monsieur Freddy GAZAN ne comprend pas ceux de sa licence et agrégation en droit, ni sa licence en criminologie qui s'ajoutent à la liste énoncée. Or ces différents diplômes constituent sans conteste un «plus» notamment dans l'activité à la tête de la direction des Services du Président. C'est qu'en effet, associés à sa propre longue expérience dans divers services, ils légitiment davantage encore ses aptitudes à la tête d'un ensemble de services très différents.

Monsieur Freddy GAZAN a débuté sa carrière aux Affaires générales comprenant à cette époque divers services facilitaires et celui de l'expédition. Il a participé aux activités de protocole lors de son travail au cabinet du Secrétaire général et gère encore aujourd'hui les acquisitions de la bibliothèque du département en matière de criminologie... L'intéressé a donc l'avantage de déjà bien connaître de l'intérieur nombre de services qu'il sera amené à diriger sans compter le service juridique et les relations internationales que son passage par l'administration de la législation a armé de compétences.

Concernant précisément les relations internationales, Monsieur Freddy GAZAN, qui a une expérience de négociations, achève actuellement le cycle des hautes études de sécurité et de défense dispensé par la Défense nationale en association avec l'institut Egmont où le volet diplomatie préventive est spécialement développé. Il vient également de clôturer avec succès dans le cadre des Nations Unies la formation en ligne en matière de terrorisme qui insiste particulièrement sur les matières d'entraide judiciaire.

En tant que représentant

Dans sa note intitulée «vers une nouvelle architecture pour la Justice», le Ministre de la Justice se réfère explicitement à l'activité de représentation du Service de la Politique criminelle. Régulièrement appelé à représenter le Ministre ou le département, routinier des négociations internationales ou avec les Communautés et Régions, notamment dans le cadre de protocoles de coopération, l'intéressé sait mettre en œuvre sa bonne connaissance des acteurs. Pour ce faire, l'intéressé joue la carte de la transparence, de l'assertivité et de la loyauté à l'égard du Ministre.

En tant que gestionnaire de personnel

Chef hiérarchique du personnel francophone du Service de la Politique criminelle, Monsieur Freddy GAZAN pratique journalièrement la gestion du personnel. A cet effet, il veille à recourir à sa formation de manager augmentée de son savoir-faire. Ayant dans le passé été coordonnateur de l'activité de radioscopie du personnel, son expérience positive dépasse le champ des contacts interpersonnels pour couvrir aussi celui de la gestion proprement dite. De même, il a été pendant plusieurs années membre de la Commission des frais de justice. Il s'est préparé sérieusement à ces tâches par des formations spécifiques, mentionnées dans sa lettre de candidature.

En tant que chef de projet

Le Service de la Politique criminelle étant à l'origine ou participant à de nombreuses initiatives, Monsieur Freddy GAZAN est familier de la direction de projets. D'importants programmes, tel le plan d'action national en matière de traite des êtres humains, approuvé en Conseil des Ministres, sont la résultante de son travail de chef de projet. Il a suivi une formation avancée en BPR (11 jours) et d'autres formations énumérées dans sa lettre de candidature.

En tant que représentant du président

Monsieur Freddy GAZAN a appartenu pendant 10 ans au cabinet restreint du Secrétaire général et a, dans le cadre de cette activité, été à de nombreuses reprises appelé à le représenter. Premier prix d'éloquence de la faculté de droit, il

a rédigé nombre de discours pour le compte du plus haut fonctionnaire du département.

En tant que gestionnaire des connaissances

Le Service de la Politique criminelle est un centre de la gestion des connaissances. L'attachement de Monsieur Freddy GAZAN à l'organisation et à la gestion du centre de documentation du service est connu, nombre de personnes extérieures au service recevant sous son initiative des articles scientifiques pouvant les intéresser. Cet intérêt pour l'information «push» provient de son importance comme élément de l'approche du service pour la qualité totale. Le Service de la politique criminelle comportant de nombreux jeunes, l'intéressé accorde naturellement un attachement particulier à la gestion de l'information qui sert de référent d'expérience.

(...)

5) Évaluation et comparaison des candidats par rapport aux critères d'évaluation et désignation des candidats qui seront intégrés dans le classement.

Sur la base des candidatures ainsi que des CV qu'elles contiennent et des présentations, le comité de direction procède à l'évaluation et à la comparaison des candidats par rapport aux critères d'évaluation afin de déterminer s'ils répondent au profil de fonction.

Le comité de direction constate ce qui suit :

En tant que dirigeant

(...)

Madame Françoise BOUCHER peut s'appuyer sur une expérience extrêmement pertinente en tant que directrice d'un établissement pénitenciaire, une fonction qu'elle a exercée à la satisfaction de tous depuis février 1998. En outre, elle a aiguisé ses capacités de management en suivant plusieurs formations, dont la formation PUMP. C'est non seulement en tant que directrice mais également en tant que chef de projet qu'elle a déjà prouvé incontestablement sa capacité à garantir le fonctionnement effectif et efficace des services qui sont de sa responsabilité.

Monsieur Freddy GAZAN en tant que N°2 au sein du service de Politique Criminelle a démontré ses capacités à diriger un grand service, composé en grande partie d'experts. Dans le cadre de son rôle de dirigeant, il remplit avec succès des missions qui ont un contenu similaire à celles du poste à pourvoir, mais dans un contexte plus conceptuel. Il est titulaire d'un brevet de management public.

(...)

Conclusion : Par rapport à ce domaine de résultat, on distingue quatre groupes de candidats :

Dans le premier groupe : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN et Monsieur Wilfried VERREZEN : ce sont des candidats qui ont démontré soit leurs capacités à encadrer de grandes équipes opérationnelles, et / ou disposent d'excellentes qualités managériales; ces candidats obtiennent un excellent score.

Dans le second groupe : Madame Anne OTTEVAERE, Monsieur Freddy GAZAN, Madame Josiane PAUL et Madame Martine PERPET : ce sont des candidates [sic] qui sont de bonnes dirigeantes, mais qui n'ont pas encore dirigé de grandes équipes opérationnelles; ces candidates obtiennent un très bon score.

Dans le troisième groupe : (...)

Dans le quatrième groupe : (...)

En tant que directeur de la direction opérationnelle des Services du Président
(...)

En tant que directrice d'un établissement pénitentiaire, Madame Françoise BOUCHER est toujours apparue comme une excellente organisatrice des services dont elle était responsable. Sa méthode de travail lui a chaque fois permis de répartir les tâches de manière efficace et d'anticiper les risques éventuels. Grâce à cette expérience, elle est parfaitement à même de suivre l'implémentation du plan de management intégré et ainsi de réaliser les ambitions des Services du Président.

Monsieur Freddy GAZAN a démontré, notamment dans le cadre de sa fonction actuelle, qu'il dispose des capacités nécessaires pour superviser l'implémentation des objectifs d'un grand service. Il a également l'avantage de bien connaître un grand nombre de Services du Président et de disposer d'importantes capacités de négociation.

(...)

Conclusion :

Trois groupes de candidats se distinguent dans ce domaine de résultat, à savoir :

Premier groupe : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN : ces candidats disposent d'une méthodologie efficace, d'une excellente organisation et savent anticiper les risques. Ces candidats obtiennent un excellent score.

Deuxième groupe : Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL, Monsieur William BOUCAU, Madame Martine PERPET, Monsieur André VAN HAUWAERT, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS : ces candidats disposent d'une bonne vision et d'une importante expérience en matière de supervision d'implémentation d'objectifs; ces candidats obtiennent un très bon score.

Troisième groupe : (...)

En tant que représentant

(...)

Madame Françoise BOUCHER possède l'expérience nécessaire de représentante du SPF, ce dans le cadre de divers forums, et parvient à garantir le feedback requis.

Monsieur Freddy GAZAN est un point de contact reconnu qui, tant en interne qu'en externe, se comporte de manière transparente, assertive et loyale à l'égard du Ministre. Il sait exploiter sa bonne connaissance des acteurs. S'il gère parfois des problèmes opérationnels, ceux-ci ne constituent cependant pas l'essentiel de son activité actuelle.

(...)

Conclusion :

Dans le cadre de ce critère, trois groupes de candidats se dessinent :

Premier groupe : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Josiane PAUL, Madame Anne OTTEVAERE : ce sont de très bons candidats qui disposent d'une expérience importante dans ce domaine de résultat; ces candidats obtiennent un très bon score.

Deuxième groupe : (...)

Troisième groupe : (...)

En tant que gestionnaire de personnel

(...)

Grâce aux diverses formations qu'elle a suivies et à sa fonction de directrice dans un établissement pénitentiaire, Madame Françoise BOUCHER possède les

connaissances et l'expérience nécessaires pour superviser le personnel et le soutenir dans l'exécution des tâches imposées. En outre, elle a déjà montré sa capacité à agir de manière à prévenir les conflits, ce qui est très important dans le cadre d'un vaste service opérationnel.

En tant que N° 2 du service de politique criminelle, Monsieur Freddy GAZAN a prouvé qu'il dispose des capacités nécessaires pour gérer un grand service. Il a cependant davantage d'expérience dans la gestion de groupes homogènes (experts) que de groupes opérationnels diversifiés. Il a suivi de nombreuses formations dans ce domaine.

(...)

Conclusion :

Premier groupe : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN, Monsieur Wilfried VERREZEN, Madame Anne OTTEVAERE et Madame Josiane PAUL : ce sont des candidats qui savent très bien motiver leurs collaborateurs, prévenir les conflits et superviser le travail de leurs collaborateurs; ces candidats obtiennent un excellent score.

Deuxième groupe : Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Monsieur William BOUCAU, Madame Martine PERPET, Monsieur Fernand SCHMETZ. Ces candidats obtiennent un bon score.

Troisième groupe : (...)

En tant que chef de projet

(...)

En tant que chef de projet au sein de divers projets à la DG EPI, Madame Françoise BOUCHER a prouvé qu'elle dispose des capacités pour planifier et organiser les activités nécessaires. Les formations qu'elle a déjà suivies dénotent en outre sa capacité à travailler de manière méthodique. Elle est parfaitement à même de diriger de grands projets au sein du département et d'en assurer le suivi.

Monsieur Freddy GAZAN a acquis une très bonne expérience de la gestion par projet tant en tant que chef de projet qu'en tant que participant. Sachant joindre son expertise personnelle ou s'associer celle de collaborateurs, il a le souci non seulement d'atteindre le plein accomplissement du projet mais aussi de s'intéresser à son évaluation voire à sa promotion au travers par exemple de la publication d'articles dans la littérature spécialisée, motivant de ce fait les participants au projet.

(...)

Conclusion :

Premier groupe: Monsieur Marc VERMEULEN, Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN, Madame Anne OTTEVAERE, ces candidats obtiennent un très bon score dans ce domaine de résultat, car ils ont acquis une très bonne méthodologie ou/ et parce qu'ils ont été amené à diriger de grands projets. Ces candidats obtiennent un très bon score.

Deuxième groupe : Monsieur William BOUCAU, Monsieur Freddy GAZAN, Madame Claudine LOMBART, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Josiane PAUL, Madame Martine PERPET, Monsieur Fernand SCHMETZ, Monsieur André VAN HAUWAERT : ces candidats obtiennent un bon score, mais ont une expérience moindre que les candidats du premier groupe ou doivent encore s'améliorer dans le cadre de l'opérationnalisation des projets (au niveau de la méthodologie ou du suivi de projets ou de leur connaissance de l'outil Project Master). Ces candidats obtiennent un bon score.

En tant que représentant du président

(...)

Madame Françoise BOUCHER exerce depuis peu la fonction de représentant du président et prouve qu'elle possède les capacités nécessaires pour remplir ce rôle.

Monsieur Freddy GAZAN a une large expérience dans des fonctions de représentation. Il a exercé pendant 10 ans des activités de protocole. Dans son

activité actuelle, il est souvent amené à remplacer le Ministre ou son service. Il peut sans problème accueillir toute délégation ou représenter le Président à toute réunion qui convient.
(...)

Conclusion :

Deux groupes de candidats se distinguent :

Premier groupe : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN : ces candidats obtiennent un très bon score.

Deuxième groupe : (...)

En tant que gestionnaire des connaissances

(...)

Madame Françoise BOUCHER a plus d'une fois développé les capacités de ses collaborateurs grâce au transfert de nouvelles connaissances et matières. Elle a donc prouvé qu'elle est un bon gestionnaire des connaissances.

Monsieur Freddy GAZAN est un gestionnaire de connaissances actif et intéressé. Il est attentif à l'organisation et la gestion du centre de documentation du service de politique criminelle. Il veille à la bonne transmission de l'information tant au sein du service qu'à l'extérieur.

(...)

Conclusion :

Premier groupe : les candidats suivants ont démontré qu'ils étaient très bons dans ce domaine des résultats : Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Freddy GAZAN : ce sont des candidats qui ont soit une excellente expertise en la matière et ont obtenu des résultats excellents dans l'augmentation des connaissances de leurs équipes; ces candidats obtiennent un très bon score.

Deuxième groupe : (...)

Troisième groupe : (...)

Après avoir comparé les candidatures avec le profil de fonction demandé, le comité de direction procède au vote à bulletin secret.

Les candidats suivants obtiennent 3 voix ou plus :

- BOUCAU William
- BOUCHER Françoise
- GAZAN Freddy
- MATTHYS Jacques
- OTTEVAERE Anne
- PAUL Josiane
- PERPET Martine
- SCHMETZ Fernand
- VERMEULEN Marc
- VERREZEN Wilfried

Ces candidats sont retenus dans le classement.

6) Comparaison entre les candidats et classement.

Avant de procéder au classement, le comité de direction compare les titres et mérites des candidats proposés les uns par rapport aux autres, sur la base de la lettre de candidature, de la présentation, de l'évaluation et de la comparaison réalisée.

En tant que dirigeant

Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN et Monsieur Wilfried VERREZEN sont de très bons dirigeants. Leur score est meilleur que celui des autres candidats.

Madame Françoise BOUCHER, première, se révèle en raison des résultats qu'elle a obtenu en tant que directeur d'un établissement pénitentiaire la meilleure dirigeante pour la direction de nombreuses équipes opérationnelles composées de personnel diversifié. Elle obtient un meilleur score que Monsieur Wilfried VERREZEN, 2^{ème}, également capable de gérer un très grand groupe opérationnel au Moniteur compte tenu des résultats exigés tous les jours et sa gestion du personnel. Monsieur VERMEULEN, 3^{ème}, a démontré qu'il possède d'excellentes compétences en matière de direction, avec une expérience dans des environnements très variés.

Parmi les autres candidats, Madame Anne OTTEVAERE, Monsieur Freddy GAZAN, Madame Josiane PAUL et Madame Martine PERPET obtiennent également un très bon score mais ont une expérience moindre en ce qui concerne de grands ensembles opérationnels. De ces 4 candidats, Madame Anne OTTEVAERE, 4^{ème}, dispose du meilleur potentiel qui s'est d'ailleurs matérialisé par la réussite à un assessment pour une fonction de management supérieure. Monsieur Freddy GAZAN, 5^{ème}, a lui aussi été renouvelé dans un mandat avec une bonne évaluation, mais ceci dans un environnement homogène d'experts. Madame Martine PERPET, 7^{ème}, dispose de très bonnes qualités pour diriger une grande équipe opérationnelle, mais elle dispose de moins d'expérience que Madame Josiane PAUL, 6^{ème}, qui a déjà dirigé plusieurs services.

Les autres candidats obtiennent un bon score mais ont nettement moins d'expérience ou de compétences pour diriger de grands groupes. A cet égard, Monsieur William BOUCAU, 8^{ème}, a déjà donné la meilleure impulsion dans son environnement logistique mais doit encore se développer. Monsieur Jacques MATTHYS, 9^{ème}, a été adjoint bilingue à plusieurs reprises, mais n'a pas encore eu la responsabilité opérationnelle directe d'un grand ensemble de profils très variés.

Monsieur Fernand SCHMETZ a obtenu un score moins bon que les autres candidats, car il n'est pas suffisamment orienté résultat dans ce domaine. Ses faibles expériences en la matière doivent encore se développer en vue d'une plus grande maturité.

En tant que directeur de la direction opérationnelle des Services du Président

Mme Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN et Monsieur Wilfried VERREZEN obtiennent un excellent score, car ces candidats disposent d'une méthodologie efficiente, une excellente organisation et ont prouvé mieux que les autres candidats leur capacité à anticiper les risques. Dans ce premier groupe, Madame Françoise BOUCHER, première, a des compétences équivalentes aux deux autres candidats en terme de supervision de l'implémentation d'objectifs, mais elle a su relever en tant que directeur d'un établissement pénitentiaire de plus grands défis dans un cadre plus difficile que Monsieur Marc VERMEULEN, 2^{ème}, qui dispose d'une méthode de travail très efficiente qu'il a pu opérationnaliser dans plusieurs services et Monsieur Wilfried VERREZEN, 3^{ème}, qui a démontré ses capacités en matière de change management et sait bien anticiper les risques.

Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL, Monsieur William BOUCAU, Madame Martine PERPET, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS disposent d'une bonne vision et d'une importante expérience en matière de supervision d'implémentation d'objectifs; ces candidats obtiennent un très bon score. Dans ce groupe les meilleurs candidats sont Monsieur William BOUCAU, Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL et Monsieur Freddy GAZAN qui ont une vaste expertise en la matière, Monsieur William BOUCAU dans un grand domaine visé par la fonction et les autres dans un domaine d'expertise d'une autre nature et niveau. Ils sont 5^{ème} ex aequo, alors que Madame Martine PERPET, 4^{ème}, dispose de l'avantage d'avoir participé au plan de management des Services du Président. Monsieur Jacques MATTHYS, 9^{ème},

dispose d'un potentiel important dans ce domaine, mais doit encore améliorer sa méthode de travail vers des services opérationnels. Quant à Monsieur Fernand SCHMETZ, il dispose d'atouts, mais n'a pas encore suffisamment montré qu'il peut superviser avec succès l'implémentation d'objectifs.

En tant que représentant

Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Josiane PAUL, Madame Anne OTTEVAERE sont des très bons candidats qui disposent d'une plus grande expérience dans ce domaine de résultat que les autres candidats; ces candidats obtiennent un très bon score.

Afin de pouvoir différencier les candidats dans ce groupe, les compétences et expériences en la matière doivent être situées par rapport à l'environnement opérationnel dans lequel cette représentation doit se dérouler.

Dans le groupe des candidats qui obtiennent un très bon score, Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN et Monsieur Marc VERMEULEN sont les meilleurs pour gérer des situations parfois difficiles avec les clients internes ou externes d'une direction opérationnelle. L'expérience de Madame Françoise BOUCHER, première, en tant que directrice d'un établissement pénitentiaire est cependant la plus pertinente tandis que Monsieur Marc VERMEULEN, 2^{ème}, dispose d'une méthodologie plus efficiente en comparaison avec Monsieur Wilfried VERREZEN, 3^{ème}.

Après ces trois personnes, Madame Josiane PAUL, 4^{ème}, manifeste une grande disponibilité et sait gérer des situations humainement très difficiles dans ses contacts avec les parents victimes d'enlèvement d'enfants. Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS et Madame Anne OTTEVAERE sont des points de contacts reconnus tant en interne qu'en externe, mais n'ont pas récemment eu à gérer autant de problèmes opérationnels. Ils sont 5^{ème} ex aequo.

Dans les candidats qui ont obtenu un bon score, Madame Martine PERPET, 8^{ème}, a su démontrer dans la gestion de son service une orientation client exceptionnelle, ce que Monsieur Fernand SCHMETZ, 9^{ème}, qui n'a pas encore été confronté quotidiennement à une responsabilité directe des problèmes opérationnels sauf en tant que correspondant, n'a pas pu démontrer.

Quant à Monsieur William BOUCAU, il manque parfois d'assertivité dans les fonctions de représentation.

En tant que gestionnaire de personnel

Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Marc VERMEULEN, Monsieur Wilfried VERREZEN, Madame Anne OTTEVAERE et Madame Josiane PAUL sont des candidats qui savent mieux motiver leurs collaborateurs, prévenir les conflits et superviser le travail de leurs collaborateurs que les autres candidats; ces candidats obtiennent un excellent score. Madame Françoise BOUCHER, première, se révèle la meilleure candidate pour gérer un grand nombre d'équipes opérationnelles, car elle sait très bien motiver ses équipes et quand c'est nécessaire, être directive, comme elle l'a prouvé comme directeur de prison, tandis que Monsieur Wilfried VERREZEN, 2^{ème}, sait agir vite et efficacement en cas de conflits sans toutefois être un people manager aussi performant. Monsieur Marc VERMEULEN, 3^{ème}, a une moins grande expérience dans la gestion de grand groupe opérationnel que Madame Françoise BOUCHER et Monsieur Wilfried VERREZEN, mais il a acquis un savoir faire très important en matière de gestion des conflits en tant que responsable des stages. Son expérience de Vitrivius lui a permis d'acquérir et d'opérationnaliser pleinement ces compétences en tant que people manager. Madame Anne OTTEVAERE et Madame PAUL, 4^{ème} ex aequo, sont excellentes pour motiver leurs collaborateurs et les accompagner, mais elles sont, des cinq candidats, celles qui ont le moins d'expérience dans l'environnement visé par la fonction.

Dans le groupe des candidats qui ont obtenus un bon score, Monsieur William BOUCAU et Madame Martine PERPET, 6^{ème} ex aequo, sont reconnus comme de bons coachs dans l'environnement opérationnel qu'ils gèrent actuellement.

Ensuite, M. Freddy GAZAN et Monsieur Jacques MATTHYS, 8^{ème} ex aequo, qui sont également de bons gestionnaires de personnel, mais ont une expérience plus orientée dans la gestion de groupes composés de personnel homogène (experts). Enfin, Monsieur Fernand SCHMETZ doit encore s'améliorer en tant que coach.

En tant que chef de projet

Monsieur Marc VERMEULEN, Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN, Madame Anne OTTEVAERE obtiennent un très bon score dans ce domaine de résultat, car ils ont acquis une très bonne méthodologie ou/et parce qu'ils ont été amené à diriger de grands projets. Ces candidats obtiennent un meilleur score que les autres candidats.

Dans le groupe des candidats qui obtiennent un très bon score, Monsieur Marc VERMEULEN, premier, apparaît comme directeur organisation et qualité posséder la meilleure expertise et l'expérience la plus importante en tant que chef de projet.

Madame Françoise BOUCHER, 2^{ème}, n'a pas une expertise aussi importante que Monsieur Marc VERMEULEN, mais dispose de plus d'expérience (à partir de son rôle de directeur de prison) que Monsieur Wilfried VERREZEN et Madame Anne OTTEVAERE à mettre en place des projets dans un cadre opérationnel. Cela n'empêche pas que Monsieur Wilfried VERREZEN et Madame Anne OTTEVAERE, 3^{ème} ex aequo, ont eux-mêmes atteint de très bons résultats dans la direction de plusieurs projets.

Madame Josiane PAUL, Monsieur Freddy GAZAN et Monsieur Jacques MATTHYS apparaissent comme les candidats qui combinent le mieux la grande expérience et l'expertise technique. Madame PAUL, 5^{ème}, a déjà prouvé ses compétences en la matière dans ces 2 derniers emplois. Monsieur Jacques MATTHYS et Monsieur Freddy GAZAN, 6^{ème} ex aequo, doivent encore mieux opérationnaliser leurs compétences en la matière. Sur le plan de l'expérience, ils disposent de plus d'expérience que Madame Martine PERPET, Monsieur Fernand SCHMETZ, Monsieur William BOUCAU, 7^{ème} ex aequo

En tant que représentant du président

Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN obtiennent un très bon score, qui est meilleur que celui des autres candidats. Ce groupe comprend des candidats qui sont forts dans 2 domaines très différents, à savoir le domaine international et intellectuel ou au niveau opérationnel avec des interlocuteurs de services à orientation plus technique. La fonction comporte les 2 dimensions et la pondération n'est pas simple.

Même si Madame Josiane PAUL, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame OTTEVAERE et Monsieur Freddy GAZAN ont une plus longue expérience en tant que représentant dans le cadre de forums internationaux, Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Wilfried VERREZEN et Monsieur Marc VERMEULEN ont plus que les autres démontré leur capacité à être de bons représentants dans la représentation de services opérationnels sous la responsabilité du Président.

Madame Françoise BOUCHER, première, a l'avantage sur ces autres candidats d'avoir déjà exercé cette fonction. Madame Josiane PAUL, 2^{ème}, ayant également quelques expériences dans ce domaine et combiné avec ses expériences internationales, sa maturité et sa très bonne connaissance du département prend l'avantage sur les autres candidats du groupe. Dans cette optique, Monsieur Wilfried VERREZEN, Monsieur Marc VERMEULEN et Monsieur Jacques MATTHYS, 3^{ème} ex aequo, ont un léger avantage par rapport à Monsieur Freddy GAZAN, 6^{ème}, et Madame Anne OTTEVAERE, 7^{ème}, qui elle a moins d'expérience avec les missions du SPF Justice.

Les 3 autres candidats ont moins d'expérience en la matière que les candidats précédents. Dans ce groupe, Monsieur William BOUCAU, 9^{ème}, et Madame Martine PERPET disposent de l'avantage d'avoir une meilleure connaissance des Services du Président et d'une plus grande maturité que Monsieur Fernand SCHMETZ. Madame Martine PERPET, 8^{ème}, qui a contribué à la confection du

plan opérationnel des Services du Président reçoit un score légèrement meilleur que les 2 autres.

En tant que gestionnaire des connaissances

Monsieur Marc VERMEULEN, dans le cadre de sa fonction précédente de directeur du service gestion des compétences et des connaissances, est le candidat qui a acquis la plus grande expertise en la matière. Il a pu opérationnaliser ces compétences d'une façon excellente et meilleure que les autres candidats.

Malgré leur moins large expertise en la matière, Monsieur Wilfried VERREZEN, 3^{ème}, et plus encore Madame Françoise BOUCHER, 2^{ème}, ont obtenu des résultats excellents dans l'augmentation des connaissances de leurs équipes techniques diversifiées. Ils sont meilleurs que les 7 autres candidats.

De ces 7 candidats qui ont obtenus un bon score, Monsieur Jacques MATTHYS, 4^{ème}, est le candidat qui apparaît avoir mené les projets les plus ambitieux, ce qui lui a permis d'acquérir une réelle expertise en la matière. Ensuite, vient Madame Anne OTTEVAERE, 5^{ème}, qui a pris des initiatives qui ont eu des résultats très efficaces non seulement sur l'augmentation des connaissances de son équipe mais également ont eu des effets en externe grâce à la publication de son travail en externe.

Ensuite, viennent Monsieur Freddy GAZAN et Madame Josiane PAUL, 6^{ème} ex aequo, qui ont supervisé des projets importants dans leurs équipes d'experts.

Enfin, Monsieur William BOUCAU, Monsieur Fernand SCHMETZ et Madame Martine PERPET, 7^{ème} ex aequo, ont pris des initiatives ou ont collaboré à des projets en matière de gestion des connaissances, mais n'ont pas encore obtenu les résultats aussi probants que les autres candidats.

Conclusion globale :

Le comité de direction était agréablement surpris du nombre de bons candidats qui se sont manifestés pour cette fonction. Il constate toutefois qu'un candidat obtient un meilleur résultat que les autres : Madame Françoise BOUCHER.

- Elle est la meilleure candidate dans cinq des sept domaines de résultat et la deuxième dans les deux autres domaines de résultat.
- Madame Françoise BOUCHER est considérée comme la meilleure dirigeante de services opérationnels diversifiés en raison de son expérience en tant que dirigeante d'un établissement pénitentiaire. Elle a obtenu dans son domaine plus de résultats que Monsieur Marc VERMEULEN qui dispose néanmoins de qualités managériales excellentes et Monsieur Wilfried VERREZEN qui peut être considéré comme un élément indispensable au sein du Moniteur Belge et les autres candidats.
- Madame Françoise BOUCHER est considérée comme avoir relevé les plus grands défis dans un cadre difficile mieux que Monsieur Wilfried VERREZEN et Monsieur Marc VERMEULEN.
- Madame Françoise BOUCHER est considérée en tant que représentante la meilleure pour gérer des situations parfois difficiles avec les clients internes et externes d'une direction opérationnelle. L'expérience de Madame Françoise BOUCHER en tant que directrice d'un établissement pénitentiaire est la plus pertinente par rapport aux autres candidats.
- Madame Françoise BOUCHER se révèle la meilleure candidate en tant que gestionnaire d'un grand nombre d'équipes opérationnelles, car elle sait très bien motiver ses équipes et quand c'est nécessaire, être directive. Ce dernier élément la distingue des autres candidats et paraît essentiel pour gérer des services aussi difficiles que les services du Président.
- Madame Françoise BOUCHER, si elle arrive en deuxième position en tant que chef de projet, dispose néanmoins d'une plus grande expérience que les autres candidats pour mettre en place des projets dans un cadre opérationnel.
- Madame Françoise BOUCHER a plus que les autres candidats démontré sa capacité à être un bon représentant dans la représentation courante de

services opérationnels et elle dispose de l'avantage d'exercer déjà la fonction pour le moment.

Madame Françoise BOUCHER dispose par conséquent de l'expérience et de l'autorité nécessaire pour gérer un grand nombre de services opérationnels variés et conduire ces services aux meilleurs résultats.

Le comité de direction procède au vote.

Le résultat du vote secret concernant le classement des candidats est le suivant: le candidat avec le moins de points est le mieux classé.

NOM	Prénom	N/F	Points	Classement
BOUCHER	Françoise	F	6	1
VERMEULEN	Marc	N	9	2
VERREZEN	Wilfried	N	13	3
OTTEVAERE	Anne	F	26	4 ex aequo
PAUL	Josiane	F	26	4 ex aequo
PERPET	Martine	N	28	5
MATTHYS	Jacques	N	36	6
GAZAN	Freddy	F	40	7
BOUCAU	William	F	43	8
SCHMETZ	Fernand	F	49	9
(...)"				

3. Par un pli recommandé du 19 octobre 2009, le président du comité de direction notifie au requérant une copie du procès-verbal de la réunion dudit comité, en mentionnant la possibilité d'adresser une réclamation. Le pli revient à l'expéditeur, avec les mentions "non réclamé".

4. Par un pli recommandé du 19 novembre 2009, le président du comité de direction notifie une nouvelle fois au requérant une copie du procès-verbal de la réunion du comité de direction relatif à l'emploi précité. Selon le site internet de la poste, le pli a été distribué le 20 novembre 2009.

5. Par un courriel du 10 décembre 2009, Béatrice BONNET, attachée au Service P&O, demande au requérant de lui communiquer la date à laquelle il aurait réceptionné le recommandé précité. Le requérant répond par courriel du 15 décembre 2009 qu'il a reçu le procès-verbal en question en novembre, à sa demande, mais n'a pas reçu de pli recommandé.

6. Le 18 décembre 2009, une copie du procès-verbal relatif à la proposition de promotion précitée est remise en mains propres au requérant par le président du comité de direction.

7. Le 9 février 2010, le Roi adopte l'arrêté suivant :

" Vu l'article 107, alinéa 2, de la Constitution;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État;

Vu l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État;

Vu l'arrêté royal du 11 juillet 2006 fixant les cadres linguistiques des services centraux du Service public fédéral Justice;

Vu le Plan du Personnel 2009 des Services Centraux du SPF Justice;

Vu qu'un emploi de Conseiller général A4 Services du Président — Directeur de la Direction opérationnelle aux Services du Président a été déclaré vacant au sein des Services Centraux par promotion par avancement à la classe supérieure et que cet emploi vacant a été porté à la connaissance des agents par la note de service du 30 avril 2009;

Vu que douze candidatures ont été déposées pour l'emploi de Conseiller général A4 Services du Président — Directeur de la Direction opérationnelle aux Services du Président et que toutes les candidatures ont été déclarées recevables;

Considérant que le Comité de Direction, lors de la séance du 18 août 2009, a procédé à l'examen de toutes les candidatures et a émis un avis motivé qui fait partie intégrante du présent arrêté;

Considérant que, suite à l'évaluation des titres et mérites des candidats par le Comité de Direction sur base des sept critères d'évaluation et de pondération repris dans la description de fonction, les candidatures de Monsieur William BOUCAU, Madame Françoise BOUCHER, Monsieur Freddy GAZAN, Monsieur Jacques MATTHYS, Madame Anne OTTEVAERE, Madame Josiane PAUL, Madame Martine PERPET, Monsieur Fernand SCHMETZ, Monsieur Marc VERMEULEN et Monsieur Wilfried VERREZEN sont retenues;

Considérant que les candidats repris ont été classés après vote à bulletin secret de la manière suivante : Madame Françoise BOUCHER, 1^{ère} classée, Monsieur Marc VERMEULEN, 2^{ème} classé, Monsieur Wilfried VERREZEN, 3^{ème} classé, Madame Anne OTTEVAERE, 4^{ème} classée ex aequo, Madame Josiane PAUL, 4^{ème} classée ex aequo, Madame Martine PERPET, 5^{ème} classée, Monsieur Jacques MATTHYS, 6^{ème} classé, Monsieur Freddy GAZAN, 7^{ème} classé, Monsieur William BOUCAU, 8^{ème} classé et Monsieur Fernand SCHMETZ, 9^{ème} classé;

Considérant qu'une réclamation a été introduite par Monsieur Fernand SCHMETZ contre la proposition faite par le Comité de Direction et que celui-ci lors de sa séance du 4 novembre 2009 a décidé de maintenir le classement des candidats établi le 18 août 2009;

Considérant qu'une réclamation a été introduite par Monsieur Wilfried VERREZEN contre la proposition faite par le Comité de Direction et que celui-ci lors de sa séance du 18 novembre 2009 a décidé de maintenir le classement des candidats établi le 18 août 2009;

Considérant les motifs retenus par le Comité de Direction et les motifs qui suivent;

Considérant que Madame Françoise BOUCHER est la meilleure candidate pour cinq des sept domaines de résultat et la deuxième meilleure candidate dans les deux autres domaines de résultats;

Considérant que pour la fonction de dirigeant, Madame Françoise BOUCHER dispose de grandes aptitudes en raison de son expérience en tant que dirigeante d'un établissement pénitentiaire; qu'elle est mieux évaluée que Monsieur Marc VERMEULEN, qui dispose néanmoins de qualités managériales excellentes, que

Monsieur Wilfried VERREZEN, qui peut être considéré comme un élément indispensable au sein du Moniteur belge, et que les autres candidats qui disposent de moins d'expérience pour diriger de grands groupes;

Considérant que pour la fonction de directeur de la direction opérationnelle des Services du Président, Madame Françoise BOUCHER dispose d'une méthodologie efficiente, d'une excellente organisation et d'une capacité à anticiper les risques et qu'elle est mieux évaluée que les autres candidats car elle présente l'avantage d'avoir dû relever en tant que directeur d'un établissement pénitentiaire de plus grands défis dans un contexte plus difficile;

Considérant que Madame Françoise BOUCHER, en tant que représentante, est mieux évaluée que les autres candidats car elle a déjà prouvé ses capacités à pouvoir gérer des situations parfois difficiles avec les clients internes et externes d'une direction opérationnelle; que son expérience en tant que directrice est la plus pertinente par rapport aux autres candidats;

Considérant qu'en tant que gestionnaire de personnel, Madame Françoise BOUCHER se révèle la meilleure candidate dans la gestion et la supervision d'un grand nombre d'équipes opérationnelles, car elle dispose de capacités à motiver ses agents et sait également être directive quand c'est nécessaire;

Considérant qu'en tant que chef de projet, Madame Françoise BOUCHER est classée en deuxième position après Monsieur Marc VERMEULEN et qu'elle dispose d'une plus grande expérience que les autres candidats dans le cadre de la mise en place des projets opérationnels;

Considérant qu'en tant que représentant du président, Madame Françoise BOUCHER a plus que les autres candidats démontré sa capacité à assurer la représentation quotidienne de services opérationnels;

Considérant que pour la fonction de gestionnaire de connaissances, Madame Françoise BOUCHER est classée deuxième après Marc VERMEULEN mais est mieux évaluée que les autres candidats car elle a obtenu d'excellents résultats en terme d'augmentation des connaissances et ce, au niveau d'équipes techniques diversifiées;

Considérant, de manière générale, que Madame Françoise BOUCHER dispose de l'expérience et de l'autorité nécessaire pour gérer un grand nombre de services opérationnels variés et conduire ces services aux meilleurs résultats;

Sur la proposition du Ministre de la Justice,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Article 1^{er}. Madame Françoise BOUCHER, conseiller A3, née à Mons le 24 août 1970, est promue par avancement à la classe supérieure dans le cadre linguistique francophone à la classe A4 au titre de conseiller général, dans la filière de métiers Gestion générale, à partir du 1^{er} mai 2009.
(...)"

L'arrêté royal précité, publié par mention au Moniteur belge du 18 février 2010, constitue l'arrêté attaqué;

Considérant que le premier moyen est pris de "la violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, l'excès de pouvoir et son détournement, particulièrement le principe général de bonne administration,

d'impartialité et d'égalité, dont l'interdiction de la discrimination visée par les articles 10, 11 et 11bis de la Constitution, l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et des autres normes protégeant contre la discrimination"; que le requérant prétend être victime de discriminations directes et indirectes; que selon lui, ce système de discrimination repose sur la construction de "profils sur mesure", sur des présentations de candidats tronquées ainsi que sur des bienveillances dans la "pseudo-comparaison des titres et mérites" de candidats afin de répondre aux attentes du politique; qu'il expose que sa carrière diverge significativement vers le bas par rapport à celle de ses collègues ayant un profil de formation et un niveau de responsabilité comparable, probablement en raison de sa volonté de ne pas manifester une appartenance politique; qu'il qualifie le service de la politique criminelle de voie de garage vu le sous-encadrement de ce service et sa non représentation au comité de direction du SPF Justice; qu'il souligne avoir été injustement sali par le comité de direction lors d'une précédente procédure de promotion, par des propos arbitraires, ainsi qu'il ressort de l'arrêt n° 200.073 du 26 janvier 2010; qu'il fait encore état de mauvaises relations avec le président du comité de direction notamment à propos de l'absence de notification du procès-verbal du comité de direction consacré à la promotion litigieuse; qu'il rappelle également l'ensemble des instruments internationaux ainsi que les dispositions de droit interne qui prohibent toute forme de discrimination notamment sur le plan des convictions idéologiques ou philosophiques; qu'il affirme ne pas avoir bénéficié d'un traitement égal dans la procédure de promotion litigieuse, notamment parce que son service n'est pas membre du comité de direction et conteste que sa représentation ait été confiée à un magistrat; qu'il fait valoir qu'il est manifeste que les candidats promus ces cinq dernières années dans le niveau A le sont en très large majorité au sein de leur propre direction générale, ce qui ne donne aucune chance au requérant puisque son service ne relève pas d'une direction générale et qu'il ne peut pas bénéficier des accords internes selon lesquels un directeur général accepterait de soutenir un candidat d'une autre direction générale sous bénéfice de réciprocité; qu'à la lumière de ces exemples, il est d'avis qu'il y a une présomption de discrimination à son encontre; que dans le but d'un partage de la charge de la preuve de cette présomption, il estime qu'il doit être requis de la partie adverse qu'elle produise la liste des fonctionnaires ayant eu le "privileège" de voir leur classement par le comité de direction notifié en mains propres par le président du comité de direction, une liste des vingt derniers promus au rang A4 sur la base d'une comparaison d'éléments objectifs (diplôme, ancienneté, etc) ainsi qu'une liste des classés derniers par le comité de direction pour une promotion au rang 13B ou supérieur, au cours des dix

dernières années, après établissement d'une "short list" de laquelle il ressortira que le requérant se trouve, de loin, le plus souvent à cet endroit;

Considérant que dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, le requérant décrit sa situation professionnelle et son engagement au service de la politique criminelle (SPC), avec tous les inconvénients qui en découlent, selon lui; que ce service est, d'après lui, une voie de garage non par l'importance de ses missions, mais parce qu'il est composé à 95% d'universitaires qui commencent au grade d'attaché (A2) et dont la carrière est bloquée au grade de conseiller (A3); qu'il ajoute que lui-même bloque la place à force de n'être jamais promu et que rares sont les promotions des agents de ce service au sein de l'administration centrale; qu'il est d'avis que sa nomination en tant que conseiller général adjoint ne lui a pas procuré sur le plan de l'évolution de sa carrière de réelles satisfactions dès lors qu'en tant qu'adjoint, il ne disposait pas d'attributions propres et qu'il a, sur le plan financier, perdu des revenus, ne pouvant plus exercer d'autres fonctions notamment dans le cadre d'une activité indépendante; qu'il en conclut que sa carrière n'a pas pu évoluer positivement notamment par rapport à son ancienne collègue qui était conseiller général au service de la politique criminelle et soutenue politiquement; qu'il constate également que la carrière de certains agents de l'administration centrale a évolué de manière plus significative que la sienne alors que certains d'entre eux ont débuté avec un grade inférieur au sien et sont aujourd'hui conseiller général; qu'il fait observer que l'avenir du service de la politique criminelle est régulièrement mis en cause, sa disparition ayant été envisagée par certains ministres de la Justice et que son sous-effectif est également récurrent; qu'il répète que le service de la politique criminelle n'est pas en tant que tel représenté notamment au comité de direction du SPF Justice et que cela a une incidence sur la politique des promotions menée par cet organe qui refuse en outre toute transparence à ce sujet; qu'il en résulte, selon lui, que les agents évitent de postuler pour une place au sein de ce service; qu'il soutient encore que certains ministres de la Justice ont fait preuve de négligences au regard de ce service et qu'il a fait l'objet de tentatives de déstabilisation notamment par le biais d'interventions arbitraires concernant sa participation à des réunions au Conseil de l'Europe; qu'en conclusion, il estime avoir établi suffisamment d'indices démontrant qu'il est l'objet d'une discrimination et qu'il appartient à la partie adverse de démontrer le contraire; qu'il revient ensuite sur les précédentes procédures de promotion et dénonce l'attitude de la partie adverse qui n'a, selon lui, pas tenu compte de certains arrêts du Conseil d'État lui donnant raison en renommant les personnes promues illégalement; qu'il prétend que ces comportements démontrent la volonté de la partie adverse de persister dans son attitude discriminante à son égard et qu'elle va même jusqu'à lui reprocher d'avoir saisi le Conseil d'État au motif que cela génère un climat de tension entre lui et d'autres fonctionnaires concernés par ces recours; qu'il est ainsi persuadé que ses classements pour les différentes procédures

de promotion auxquelles il a participé, sont liés à cet état de chose; qu'il critique également l'attitude du président du comité de direction à son égard, notamment par rapport à la notification non reçue du procès-verbal relatif à la promotion attaquée tout en indiquant que d'habitude la notification à personne se fait par l'envoi d'un huissier du département auprès de l'agent, qui signe pour réception; que, quant à la présentation de sa candidature au comité de direction par un magistrat, il insiste sur la circonstance que le détachement d'un magistrat au SPF Justice ne le transforme pas en fonctionnaire et qu'en tout état de cause, il n'a pas été présenté par "le fonctionnaire dirigeant de l'entité"; qu'il fait aussi observer que le règlement d'ordre intérieur du comité de direction doit respecter la législation relative à la discrimination et ne comprend pas où la partie adverse a tiré l'argument d'un prétendu cumul de fonctions par Diane REYNDERS;

Considérant que la partie adverse soulève l'exception *obscuri libelli* à propos de ce premier moyen; qu'elle affirme que le fait d'invoquer certaines dispositions ou certains principes sans préciser les règles énoncées par ces dispositions qui auraient été violées et en quoi aurait pu consister cette violation, ne répond pas à l'exigence de la formulation de moyens suffisamment clairs dans la requête; que selon elle, le requérant se contente d'exprimer son "ressenti" envers l'administration et son mode de fonctionnement; qu'elle constate que le préjudice allégué par le requérant ne trouve pas sa cause dans l'acte attaqué dès lors qu'il se fonde sur les éléments suivants :

- la carrière du requérant divergerait vers le bas par rapport à ses collègues ayant un profil de formation et un niveau de responsabilité comparables;
- son service serait une "voie de garage";
- son service n'est pas représenté au comité de direction;
- le requérant a été injustement sali lors d'une précédente procédure de promotion;
- le requérant a dû se présenter chez le président du comité de direction pour obtenir une copie du procès-verbal de la réunion du comité de direction;
- il serait systématiquement écarté de toute promotion;

qu'elle dit ne pas comprendre le raisonnement du requérant pour démontrer l'illégalité de l'acte attaqué; qu'elle relève que tout au plus, il affirme qu'elle ne lui aurait pas notifié le procès-verbal de la réunion du comité de direction et qu'en tout état de cause, il ne soutient pas ne pas l'avoir reçu, mais seulement avoir dû en retirer une copie chez le président du comité de direction;

Considérant que le requérant expose divers éléments qui sont, selon lui, révélateurs de la discrimination dont il serait l'objet en raison du fait qu'il se tient à l'écart de toute appartenance à un mouvement philosophique ou à un parti politique; que le mémoire en réponse comporte une argumentation détaillée, qui répond aux

divers arguments énoncés par le premier moyen; que dans ces conditions l'exception d'irrecevabilité doit être rejetée;

Considérant que, dans ce premier moyen, le requérant invoque principalement que sa carrière évoluerait vers le bas par rapport à celle de ses collègues ayant un profil de formation et un niveau de responsabilité comparables, que le service de la politique criminelle serait une "voie de garage" dans le sens où les promotions y sont quasiment impossibles et vu le manque de poids de celui-ci au sein du comité de direction du SPF Justice; qu'il critique également la circonstance que sa candidature a été présentée par un magistrat, qui n'est pas membre du comité de direction; qu'il fait valoir qu'il a été injustement sali lors d'une précédente procédure de promotion et qu'il a dû se présenter chez le président du comité de direction pour obtenir une copie du procès-verbal de la réunion dudit comité; que d'une manière générale, il constate qu'il est systématiquement écarté de toute promotion, probablement en raison de sa non appartenance à un courant politique;

Considérant que les affirmations selon lesquelles la carrière du requérant évoluerait vers le bas par rapport à celle de ses collègues et qu'il serait systématiquement écarté de toute promotion, ne sont nullement établies; qu'il s'agit d'affirmations qui reposent sur une approche subjective du requérant par rapport à l'évolution de sa carrière; qu'il a lui-même fait le choix de postuler à la fonction de conseiller général adjoint au service de la politique criminelle et qu'il devait savoir quelles seraient notamment les conséquences financières liées à un tel choix ainsi que les éventuelles incompatibilités quant au cumul avec des activités dans le secteur privé; que, par ailleurs, le fait d'être nommé à une telle fonction dirigeante ne l'a pas empêché de postuler à d'autres fonctions notamment au sein de l'administration centrale du SPF Justice; qu'il n'appartient pas au Conseil d'État d'examiner les précédentes procédures de promotion auxquelles il a participé, sa saisine étant limitée à la procédure qui a conduit à l'adoption de l'acte attaqué; que l'affirmation selon laquelle le service de la politique criminelle serait une "voie de garage" n'est pas plus étayée; que ce service est toujours en activité et continue à accomplir ses missions légales en étroite collaboration notamment avec le collège des Procureurs généraux; que les craintes du requérant, quant à l'avenir, ne sont à ce jour nullement avérées; que le fait d'avoir été l'objet d'une présentation irrégulière lors d'une procédure de promotion en 2004, qui a donné lieu à l'arrêt d'annulation n° 200.073 du 26 janvier 2000, ne suffit pas à établir une quelconque irrégularité de la procédure de promotion litigieuse; qu'en ce qui concerne la présentation de sa candidature par un magistrat, non membre du comité de direction, et la non représentation du service de la politique criminelle au comité de direction, il peut être fait référence à l'arrêt n° 128.142 du 13 février 2004; que le requérant se fonde sur le postulat erroné selon lequel les membres du comité de direction défendraient

systématiquement les candidats affectés dans leur service; qu'une telle interprétation ne repose sur aucune règle de droit et ne trouve pas d'appui dans la lecture du procès-verbal de la séance du comité de direction; que, quant à la présentation de sa candidature par un magistrat non membre du comité de direction, les qualités reconnues au requérant sont longuement exposées dans le procès-verbal de la réunion du comité de direction et qu'il n'y relève aucune erreur ni lacune; que la désignation de Diane REYNDERS étant définitive, sa légalité ne peut être remise en question à l'occasion du présent recours; qu'en tout état de cause, son intervention dans la procédure litigieuse ne saurait être contestée, à tout le moins en application de la théorie du fonctionnaire de fait; que l'absence d'un représentant du service de la politique criminelle au sein du comité de direction du SPF Justice n'est pas de nature à conduire à l'existence d'une irrégularité dans le processus de promotion qui est ici attaqué; que la circonstance que le procès-verbal de la réunion du comité de direction a été notifié au requérant d'une façon particulière ne suffit pas à établir une irrégularité de la procédure; que le premier moyen n'est pas fondé,

Considérant que le second moyen est pris de "la violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, l'excès de pouvoir et son détournement, particulièrement le principe général de bonne administration, d'impartialité et d'égalité, visé par les articles 10, 11 et 11bis de la Constitution, de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et d'autres normes protégeant contre la discrimination"; que le requérant met en doute la manière dont le comité de direction a opéré la sélection, son classement résultant du constat que même s'il peut se prévaloir de nombreuses qualités, il ne dirige que des experts, ce qui n'a rien à voir avec un service opérationnel; qu'il estime que l'on est en présence d'une pseudo-comparaison des titres et mérites des candidats, que la partie adverse a tenté d'objectiver son classement en recourant à des "épithètes multiples et diversifiées", la candidate classée première étant présentée en des termes particulièrement positifs, "toujours", "prouvé", "extrêmement", "incontestablement", "parfaitement", "chaque fois", "garantir", "excellent" alors qu'en ce qui le concerne, le comité de direction se limite à souligner qu'il est le n° 2 de son service et que "si un terme fort est utilisé (ce qui est rare), c'est pour de suite l'inscrire dans une qualité indirecte («a démontré qu'il dispose des capacités nécessaires pour ...») ce qui est naturellement autre chose que de dire qu'il atteint le résultat"; qu'il relève ensuite dans le procès-verbal précité, des "phrases assertives non autrement argumentées"; que sur la base de différents exemples, il soutient que la partie adverse s'est contentée d'affirmations péremptoires plutôt que de procéder à une véritable

comparaison des titres et mérites sur une base vérifiable et qu'en procédant comme elle l'a fait, elle n'a pas rencontré les exigences légales; que, selon lui, réduire ses activités à la direction d'un groupe d'experts indique une méconnaissance, non seulement de celles-ci, mais également du service de la politique criminelle qui a été le concepteur et le co-rédacteur avec le département de l'Intérieur de la note-cadre de sécurité intégrale du gouvernement qui a donné lieu à un "gigantesque" plan opérationnel avec un compte-rendu périodique de sa mise en œuvre; que hormis la phrase "il a également l'avantage de bien connaître un grand nombre de services du président", il n'a pas été tenu compte, selon lui, de ses différentes expériences professionnelles, ayant jadis notamment dirigé le service des affaires générales, ou le fait d'avoir été pendant dix ans le collaborateur direct du secrétaire général, ou encore qu'il gère actuellement un service de traduction et est responsable d'un important fonds de documentation de la bibliothèque centrale;

Considérant que dans son mémoire en réplique, le requérant réitère sa critique quant à l'argument selon lequel le "groupe opérationnel" que Françoise BOUCHER a dirigé est d'une plus grande importance que celui qu'il a supervisé; qu'il ne perçoit pas quel est le rapport entre le niveau de complexité des tâches d'une prison et celui d'un service aussi hétéroclite que celui où l'emploi litigieux doit être pourvu; qu'il indique encore que très peu de temps après la promotion litigieuse, le service des relations internationales n'a plus été repris dans les compétences de la partie intervenante; qu'il affirme qu'il y a une erreur manifeste de comparer des pommes et des poires et de laisser entendre que l'on a abouti à un choix rationnel alors que l'on s'est abstenu de recourir à des dénominateurs communs; qu'il fait valoir que la partie adverse ne parvient pas à offrir de critères quelque peu objectifs et se cantonne à la subjectivité interdisant toute comparaison rationnelle des candidatures; qu'il persiste à dire qu'il ne voit pas en quoi le fait d'être directeur de prison justifie le classement de la partie intervenante à la première place et ajoute que s'il n'est plus conseiller général adjoint au service de la politique criminelle, en raison d'une erreur de la partie adverse, il a néanmoins retrouvé sa fonction de conseiller au sein de ce service, dont il est le dirigeant en fait et assume, en l'absence des mandataires de direction, des fonctions encore supérieures à celles de conseiller général adjoint à la politique criminelle;

Considérant que dans son dernier mémoire, il relève encore que son diplôme de juriste ne figure pas dans la rubrique synthétique de présentation des candidats alors qu'un tel diplôme constitue une plus-value essentielle pour notamment diriger un service juridique et qu'il en va de même d'une licence en criminologie pour le service des grâces; qu'il maintient que des critères facilement objectivables dont l'existence aurait dû être mentionnée chez chacun, ne l'ont été que chez certains candidats ou se sont trouvés discutés dans des rubriques différentes

n'impliquant pas les mêmes candidats (ex : compétences linguistiques); qu'il en déduit que la comparaison des titres et mérites a été biaisée; qu'il fait encore remarquer que certaines de ses qualités ont été traitées hors de propos, le privant ainsi d'une valorisation adéquate de celles-ci;

Considérant qu'en l'absence de critères légaux, la partie adverse pouvait déterminer librement les critères d'évaluation des candidatures à la fonction litigieuse, pour autant qu'il s'agisse de critères pertinents pour la fonction; qu'à cet égard, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation, le contrôle du Conseil d'État devant rester marginal; que seule pourrait être sanctionnée une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur incompréhensible qu'aucune autre autorité administrative placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise;

Considérant qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du comité de direction que celui-ci a longuement analysé les actes de candidature de chacun des candidats et a procédé à une comparaison de ceux-ci, selon les différents critères annoncés dans l'appel aux candidats, critères qui ne sont pas remis en cause par le requérant; que les appréciations émises par le comité de direction à propos des candidatures sont précises et circonstanciées et ne peuvent être qualifiées de formules de style; que le comité de direction n'est pas tenu de donner les motifs des motifs de ses différentes appréciations; que le requérant n'établit pas que les dites appréciations seraient entachées d'erreur manifeste; qu'il se limite à dire qu'il ne comprend pas pourquoi le profil d'un directeur de prison correspondrait mieux à la fonction convoitée mais n'indique pas en quoi ce ne pourrait être le cas; qu'on ne voit guère pourquoi le comité de direction ne pouvait pas souligner que certains candidats ont "prouvé mieux que les autres leur capacité à anticiper les risques", ni que Françoise BOUCHER "a su relever en tant que directeur d'un établissement pénitentiaire de plus grands défis"; qu'il ressort par ailleurs de l'acte de candidature de Françoise BOUCHER que lorsqu'elle était directrice de la prison de Nivelles (de novembre 2000 à novembre 2007), elle a fonctionné régulièrement en tant que seul membre de direction présent, ce qui l'a amenée à assumer seule la direction de l'établissement; que le requérant reconnaît lui-même que le service de la politique criminelle est composé à 95 % d'universitaires, qui commencent au grade d'attaché; qu'en outre, les fonctions qu'il a exercées précédemment ne sont pas du même niveau que la fonction litigieuse; que la partie adverse, en choisissant la candidature de la partie intervenante au motif notamment qu'elle a été confrontée à plus de situations difficiles dans un cadre opérationnel plus important et a fait preuve de capacités réelles pour les affronter, ne témoigne pas d'une erreur manifeste d'appréciation; que l'arrêté attaqué expose de manière circonstanciée et précise les motifs de la préférence accordée à Françoise BOUCHER pour chacun des critères; que comme il a été souligné ci-avant, il n'appartient pas au Conseil d'État de

substituer son appréciation à celle de la partie adverse; que le second 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 300 euros, sont mis à charge de la partie requérante à concurrence de 175 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 125 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le seize octobre deux mille douze par :

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

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

P. VANDERNACHT.