

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 226.513 du 21 février 2014

A. 207.433/VIII-8273

En cause : **SIZAIRE** Bernard,
Les Sarts 11
6690 Vielsalm

contre :

**l'Agence fédérale pour la sécurité
de la chaîne alimentaire (AFSCA),**
ayant élu domicile chez
M^e Jean LAURENT, avocat,
rue Defacqz 78
1060 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 24 décembre 2012 par Bernard SIZAIRE qui demande l'annulation de "la décision de l'Administrateur délégué de l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (en abrégé AFSCA) du 24 octobre 2012 modifiant l'affectation du requérant et l'affectant, à partir du 1^{er} janvier 2013 «en tant que chef du secteur Transformation de l'UPC de Liège de la Direction générale du Contrôle»";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

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

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 13 décembre 2013 fixant l'affaire à l'audience publique du 14 janvier 2014;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Emmanuelle GONTHIER, loco M^e Renaud DUQUESNE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jean LAURENT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur;

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

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

1. Le requérant est membre du personnel statutaire de l'AFSCA. Il relève de la classe A3 et est affecté en tant que chef du secteur Distribution de l'Unité provinciale de contrôle (UPC) de Liège de la direction générale du contrôle.

2. Selon la requête, le requérant est sollicité, à trois reprises, pour exercer les fonctions de chef de secteur production primaire au sein de l'UPC du Luxembourg (Libramont) alors que cette fonction était exercée par un collègue du requérant et qu'aucune difficulté n'était constatée dans l'exercice de cette fonction. Par trois fois, en mai, juin et septembre 2012, le directeur général de la DG Contrôle de l'AFSCA fait part au requérant de ce qu'il était envisagé de l'affecter à une fonction de chef de secteur production primaire au sein de l'UPC du Luxembourg, à Libramont. En réponse à cette sollicitation, le requérant a fait valoir qu'il n'était pas candidat pour cette affectation.

3. Par une lettre du 17 juin 2012 adressée à l'administrateur délégué de l'AFSCA, le requérant introduit une demande de mutation et formule son souhait et sa motivation "d'être affecté à la fonction de chef de l'Unité provinciale de Liège", jusqu'alors occupée par Joël GUSTIN, et qui allait être vacante au 1^{er} janvier 2013.

4. Le 10 septembre 2012, l'administrateur délégué de l'AFSCA répond au requérant:

" Objet : votre candidature spontanée à la fonction de chef de l'UPC de Liège

Monsieur Sizaire,

La réorganisation du management des UPC de Namur et Liège, qui sera effective au 1^{er} janvier 2013, cadre avec la politique de l'Agence en matière de rotation des responsables provinciaux.

Le poste de chef de l'UPC de Liège n'a pas fait l'objet d'un appel à candidatures dans la mesure où il sera comblé par réaffectation sans promotion. La nouvelle affectation de Michel LAMBERT et de Joël GUSTIN leur a été proposée et confirmée le 30 mai 2012. Le 31 mai 2012, le directeur général de l'administration du contrôle vous a contacté par téléphone, lorsque vous étiez en séjour à l'étranger, et vous en a informé.

Je dois donc en conclure que votre candidature est sans objet.
(...)"

5. L'arrêt n° 224.052 du 21 juin 2013 a décrété le désistement du requérant dans le cadre du recours A. 206.977/VIII-8241.

6. Le 27 septembre 2012, le requérant est invité à une réunion avec Gil HOUINS, administrateur délégué, Jean-Marie DOCHY, directeur général de la Direction générale Contrôle, et Paul MULLIER, directeur régional francophone de la Direction générale Contrôle.

7. Le 27 septembre 2012, le requérant adresse la lettre suivante à l'Administrateur délégué :

" Ce matin, j'étais présent en votre bureau afin d'entendre une affectation comme chef de secteur transformation à Liège à partir du 1^{er} janvier 2013. La décision devant m'être signifiée personnellement par écrit dans les jours qui suivent.

L'invitation m'a été exprimée par M. le coordinateur régional et m'avertissait bien qu'il s'agissait de m'informer sur mon avenir professionnel.

Toutefois, lors de l'entrevue, il a été à nouveau question d'un déplacement à Libramont. Votre jugement sans appel m'a en effet qualifié d'autiste incapable de gérer une plus grande équipe. Ma loyauté envers l'agence a été mise en cause. Ces propos ont été rapportés à Mr GUSTIN chargé de mon évaluation depuis 2004. Accueilli avec moquerie «comme un enfant de 2 à 4 ans», il ne m'a pas été possible d'exprimer mes objections pendant cette réunion, aussi je souhaite vous faire part des éléments qui semblent avoir été tenus dans votre ignorance.

Certes, vous avez reconnu mes capacités d'organisateur. Toutefois les défis rencontrés sur le plan humain semblent avoir été ignorés. Il est donc utile de vous retracer le travail d'intégration relationnelle et opérationnelle qui a été effectué en harmonie avec la direction de l'UP depuis 2004, afin de rencontrer les lignes stratégiques de l'Agence.

En 2004, l'équipe a soudé entre eux les anciens agents de l'IGDA et de l'IEV, faisant ainsi tomber les barrières de la spécialisation des inspections viandes et autres denrées alimentaires. En collaboration avec le chef d'UP l'ayant désigné, j'ai pu amener un inspecteur dépressif et sous assuétude à assumer des inspections jusqu'à son départ à la retraite.

En 2007, un deuxième inspecteur était affecté au secteur. Des difficultés d'ordre personnel l'empêchaient d'assumer ses tâches au secteur transformation. Accompagnement et direction lui ont permis de retrouver le goût au travail, et d'assumer toutes les missions d'inspection confiées. Aujourd'hui cet inspecteur, outre ses missions de contrôle, dirige avec bonheur une équipe fonctionnelle de 7 personnes.

Dans le même temps, des agents du secteur primaire rejoignaient le groupe. Parmi eux, on en retiendra deux qui ont souffert d'alcoolisme dans leurs dernières années avant le départ à la pension. Grâce à un suivi personnalisé, chacun a pu quitter l'agence sur une note de dignité acquise par des prestations correctes les jours de leur disponibilité au travail.

Ensuite, l'équipe s'est ouverte à un groupe de 8 agents en provenance de services désaffectés. (contractuels du BIRB, statutaire de Belgacom). Chacun a donc travaillé en coaching pour être apte au contrôle des établissements B to C.

Dans l'esprit de la formation dispensée à tous en matière de communication contrôleur-contrôlé, les accents ont été mis sur la standardisation d'une méthode de contrôle non conflictuelle sur deux axes.

Gestion du temps : afin de respecter les opérateurs dans leurs activités, les temps d'inspection visuelle et de rapportage d'une part, de debriefing avec l'opérateur d'autre part, ont été mieux différenciés.

Gestion des non conformités : en matière répressive, les motifs de divergence ont été harmonisés et l'accent a été mis sur la responsabilisation de l'opérateur pour les mises en conformité. La priorité est mise sur les mesures correctives plutôt que répressives, suivant en cela la ligne du business plan 2009 -11.

En 2009 est introduite l'orientation du management des UP vers des objectifs annuels.

Pour atteindre ces objectifs, une machine informatique est mise en place, des ordinateurs légers sont mis à disposition de chacun. Une note de service impose en juillet la rédaction informatisée des rapports pendant l'inspection.

L'équipe distribution Liège a été pionnière pour négocier ce virage informatique : ce qui n'a pas manqué de soulever une vague de résistance bien prévisible.

C'est à force de formations, d'accompagnements, d'écoute quant aux problèmes rencontrés que l'équipe s'est convertie à cet outil. Le temps de traitement administratif des contrôles au bureau a considérablement diminué, grâce à la participation des secrétaires au flux des fichiers informatiques entre le terrain et l'application food net.

L'équipe se disperse en autant de personnalités que de membres, les contrôles s'exécutent selon une palette de couleurs allant de la plus sanctionnante à la plus enseignante. Aux deux extrêmes les contrôles se déroulent sur plusieurs heures indues, ce qui nourrit une ambiance conflictuelle.

C'est à longueur de concertation dans les réunions mensuelles d'équipe que se mettent en place une harmonisation dans les méthodes de travail et l'interprétation des check listes. Les recontrôles sont redistribués en pool afin que les agents mesurent la lisibilité de leurs rapports et les inégalités d'interprétation. Une méthode standardisée de contrôle est définie. Les observations se font plus objectives, les rapports plus rigoureux, les mesures correctives plus immédiates, le debriefing plus court, les incidents plus rares.

En 2010, l'équipe était prête à relever le défi qualitatif de la norme 17020. Le travail de collaboration à la rédaction des procédures par la coordination, de préparation des audits successifs a demandé beaucoup d'énergie à l'équipe dirigeante.

Les objectifs opérationnels en 2009 et 2010 établissaient des priorités afin d'atteindre graduellement le respect complet du plan d'inspection et d'échantillonnage à l'horizon 2011.

Devant le constat de disparités des ressources entre secteurs, la coordination provinciale a décidé d'ouvrir des contrôles distribution à des agents actifs au poste d'inspection frontalier en 2009, à dix autres contrôleurs du secteur primaire à partir de 2010.

C'est ainsi que les objectifs opérationnels sont atteints depuis 2009.

Pour arriver à ces résultats performants, le travail des chefs de secteur et d'unité provinciale a porté bien plus sur les aspects relationnels et humains que sur les quelques dispositions organisationnelles autorisées par les procédures.

En effet, les réticences étaient vives tant chez les collaborateurs appelés à se former que chez les contrôleurs appelés à partager leurs compétences.

Il nous revient alors par les accompagnants que les disparités renaissent à cette occasion : les uns manifestant leur autorité par une sagacité tatillonne, les autres par leur savoir.

Les réunions avec les agents du secteur deviennent de plus en plus difficiles. Vu la taille du groupe, la communication est principalement dirigée vers les acteurs. Les avis en retour trouvant peu de place sont monopolisés par les seuls opposants. Les plaintes dirigées contre l'organisation du travail, l'intervention de plusieurs collègues dans un dossier, les aspérités des procédures, de même que les interprétations extrêmes, doivent faire l'objet de recadrages plus précis et plus nombreux. La direction des réunions est parfois ressentie comme abrupte.

Conscient de ces réalités relationnelles, j'ai fait appel à la formation ou du coaching vers ma hiérarchie. La communication, toujours préparée par des projections est l'objet d'une vigilance accrue quant à la présentation verbale et non verbale.

Entretemps, une vague de congés de moyenne durée a touché la fin de l'année 2010. Plusieurs avaient lié ces départs avec la présence des collègues du secteur primaire («si on m'impose le puant mardi, je serai malade ...»).

Suite au contrôle médical demandé par la direction, il s'est avéré que les congés étaient motivés par la charge psycho-sociale ressentie.

L'intervention d'un conseiller en prévention a visé au début 2011 à réduire ce ressenti, au niveau du groupe des contrôleurs du secteur distribution. Il est rappelé que la méthode participative au sein des groupes est limitée à 8 personnes.

Les inspecteurs distribution et les contrôleurs du primaire, ne partageant pas ce ressenti, n'ont pas été l'objet de l'analyse de risque.

En réponse aux recommandations du conseiller en prévention, des engagements ont été pris envers l'équipe. Les détails ont été étudiés avec le directeur provincial, validés par la coordination régionale et présentés à l'ensemble de l'équipe.

Le changement d'ambiance relationnelle dans le groupe se fonde sur la relation avec le chef fonctionnel. L'outil utilisé est le «feed back», version fédérale des cercles de développement, choisie par l'Agence. Trois équipes fonctionnelles de maximum 8 personnes sont mises en place, deux inspecteurs sont formés.

Dans mon équipe fonctionnelle composée des secrétaires, des inspecteurs et du contrôleur sédentaire, deux personnes ont perturbé les relations dans l'équipe.

L'inspecteur, déplacé fin mars 2011, contre son gré de la coordination nationale, manque d'expérience tant en contrôle planifié qu'en gestion d'équipe. Sa résistance à intégrer l'équipe s'est cristallisée par de l'opposition systématique exprimée aux réunions, partagée aux collègues. Pendant une période d'adaptation d'un an, grâce aux interventions personnelles coordonnées avec le chef d'unité, les mots d'humeur, les sorties de réunion ont disparu. Les missions d'inspection de troisième ligne sont réalisées. Cette confrontation avec la réalité du terrain a modifié son approche relationnelle avec ses collègues.

L'engagement final de cet inspecteur dans sa mission de chef fonctionnel, la participation, la formation spécifique ouvrent la porte des entretiens de fonctionnement dans les deux équipes respectives de contrôleurs.

Le contrôleur sédentaire affecté aux contrôles documentaires sort d'un long parcours de déplacements de fonction selon chaque difficulté relationnelle

rencontrée. L'entretien de planification individuel a été précédé de nombreuses interventions, exprimant la résistance fondamentale au travail. Au delà de périodes de maladie, de propos injurieux, de consultations médicales et syndicales, des accords ont été conclus dans cet entretien mené avec le chef d'UP. Aujourd'hui encore les prestations de ce contrôleur sont très irrégulières. La communication précisant ses tâches est ponctuée de comportements grossiers et de propos injurieux. La communication avec une secrétaire reste improbable. Toutefois, au plan technique, les dossiers sont traités avec expertise.

Une fois encore l'équipe liégeoise se fait pionnière à l'Agence : on voit que l'efficacité opérationnelle est étroitement liée à un climat relationnel serein. Les chiffres présentés à la coordination distribution indiquent que cette efficacité est manifestement plus difficile à atteindre par des grands groupes, sauf à Liège : les outils feed back ont été utilisés dans toutes leurs ressources (en particulier, les entretiens de planification individuelle dont la somme couvre les objectifs de l'équipe, les entretiens de fonctionnement en équipe).

Cette trilogie développement - intégration - objectifs fonde le succès.

L'équipe liégeoise de distribution a servi de laboratoire pour l'ensemble des provinces, puisque l'intégration des compétences des contrôleurs sur plusieurs secteurs et la régularité des entretiens de développement ont rejoint les objectifs opérationnels pour les Unités provinciales en janvier 2012. Ainsi la direction répondait au défi posé au middle management : comment faire de nos réussites locales un succès pour l'Agence.

Aujourd'hui, fin 2012, l'équipe dirigeante de Liège peut se féliciter d'avoir passé le cap des difficultés relationnelles en rencontrant une fois de plus les objectifs opérationnels annuels. Les signes objectifs ne manquent pas :

- ✓ réduction des absences de moyenne durée pour motifs psycho sociaux
- ✓ présence conjointe des anciens ennemis aux réunions
- ✓ augmentation du nombre de personnes occupées à temps partiel pour des motifs familiaux
- ✓ engagement des agents dans les formations relatives à leur fonction
- ✓ développement de carrière : inscription de deux contrôleurs à un cursus universitaire
- ✓ initiatives d'intégration intercommunautaire (visite à la minque)
- ✓ participation active à l'AFBCAVA

Au long des huit années passées à Liège comme chef de secteur, je pense avoir répondu aux principales finalités de la fonction, en tant que responsable hiérarchique, coordinateur, organisateur et représentant. Les évaluations passées en témoignent.

Le bilan qui précède, sur le plan des relations humaines, complète le bilan fonctionnel. Des engagements pris lors de l'analyse de risques psycho-sociaux, les derniers trouvent une finalité toute récente.

En conclusion, je formule la demande de reconsidérer les jugements formulés sur ma personne et sur ma fonction lors de notre entrevue : en particulier sur les dispositions récentes de gestion de l'équipe, sur ma loyauté et sur le qualificatif d'autiste.
(...)"

8. Le 28 septembre 2012, l'avis suivant est publié sur l'intranet de la direction régionale :

" Nouveau Chef de secteur Transformation UPC Liège

Michel PÉTRÉ, Chef du secteur de la Transformation a.i. de l'UPC LIEGE, sera admis à la retraite à la fin de l'année 2013. En vue d'organiser une transition harmonieuse avec son successeur, il a été décidé d'affecter Bernard SIZAIRE,

actuellement chef du secteur DIS dans cette même province, comme chef du secteur TRA, et cela à partir du 1^{er} janvier 2013.

Le management de l'AFSCA a pour politique d'appliquer, là où il le peut, une rotation, notamment entre les UPCs ou entre les secteurs, des membres du middle management de la DG Contrôle. Une rotation est d'ailleurs un très bon instrument pour maintenir et même renforcer le dynamisme d'une organisation.

Dans les prochains jours, un appel aux candidats sera publié sur intranet en ce qui concerne la fonction de Chef du secteur de la Distribution pour la province de Liège.

Le management de l'AFSCA tient à remercier toutes les personnes concernées pour leurs prestations dans leur fonction actuelle et leur souhaite plein succès dans leur nouvelle fonction. Nous comptons sur eux pour continuer à assumer durant les prochains mois leur fonction actuelle avec l'enthousiasme qui leur est propre.

(...)"

9. Le 1^{er} octobre 2012, la communication suivante est publiée sur l'intranet de la partie adverse:

" UPC Liège et Namur : nouvelles désignations

Roland FOUREZ, Chef d'UPC de Namur, a demandé sa mise à la retraite et à être déchargé de ses fonctions à partir du 1^{er} janvier 2013.

Le management de l'AFSCA a pour politique d'appliquer, là où il le peut, une rotation, notamment entre les UPC et les membres du middle management de la DG Contrôle. Une rotation est d'ailleurs un très bon instrument pour maintenir et même renforcer le dynamisme d'une organisation.

Dès lors,

- Joël GUSTIN, actuellement Chef de l'UPC de Liège, remplacera Roland FOUREZ comme Chef de l'UPC de Namur.
- Michel LAMBERT, actuellement Directeur de l'Administration Centrale de la DG Contrôle, assurera la fonction de Chef de l'UPC de Liège.
- Bernard SIZAIRE, actuellement Chef du secteur distribution à l'UPC de Liège, prendra la fonction de Chef du secteur transformation dans cette même UPC.
- Dès qu'il sera connu, nous ne manquerons pas de vous informer du nom du nouveau Chef du secteur distribution de l'UPC de Liège.

Ces changements auront lieu à partir du 1^{er} janvier 2013.

Le management de l'AFSCA tient à remercier toutes les personnes concernées pour leurs prestations dans leur fonction actuelle et leur souhaite plein succès dans leur nouvelle fonction. (...)"

10. Le 22 octobre 2012, la réponse de l'administrateur délégué à la lettre du 27 septembre 2012 est transmise au requérant par la voie hiérarchique.

Il s'agit de mentions manuscrites apposées le 19 octobre 2012 sur la lettre du requérant :

" 1. Gestion d'équipe :

Il n'est pas habituel que je doive m'impliquer (e.a. 2 réunions à l'UPC + diverses rencontres avec les syndicats) pour ramener le calme dans une équipe de contrôleurs qui rejette le chef de secteur. Ce rejet étant en grande partie basé sur

le manque d'écoute et de dialogue. La direction a mis tout son poids à vous soutenir.

2. Loyauté :

Des interventions politiques d'un autre âge censées influencer des décisions d'affectation du management.

Cqfd !".

11. Le 24 octobre 2012, l'administrateur délégué de l'AFSCA adopte l'arrêté suivant:

" Vu la loi du 4 février 2000 relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, telle que modifiée;

Vu l'arrêté royal du 3 février 2003 portant statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

Vu l'arrêté ministériel du 30 octobre 2002 fixant les délégations de pouvoir au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, article 1^{er};

Vu que Monsieur Bernard SIZAIRE est affecté, depuis le 15 octobre 2002, en tant que chef du secteur Distribution de l'UPC de Liège de la Direction générale du Contrôle,

ARRÊTE :

Article unique. L'affectation de Monsieur Bernard SIZAIRE, Conseiller, est modifiée à partir du 1^{er} janvier 2013 comme suit :

Monsieur Bernard SIZAIRE est affecté en tant que chef du secteur Transformation de l'UPC de Liège de la Direction générale du Contrôle".

Cet arrêté est notifié au requérant par une lettre datée du 24 octobre 2012.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que, quant à la recevabilité ratione materiae de la requête, le requérant fait valoir dans celle-ci qu'il ne s'agit pas d'une simple mesure d'ordre mais bien d'une décision individuelle prise en fonction de son comportement personnel et qui lui cause un réel préjudice; qu'il rappelle que la jurisprudence du Conseil d'État est fixée en ce sens qu'un recours dirigé contre un changement d'affectation est recevable si cette mesure trouve sa source dans un reproche adressé à l'agent, si elle apparaît comme une sanction déguisée ou encore si cette mesure se répercute sur la manière d'exercer sa fonction; que, selon lui, il est incontestable que l'acte attaqué trouve sa source dans des reproches qui lui sont adressés et qui concernent sa manière d'exercer ses fonctions de chef du secteur distribution au sein de l'UPC de Liège; qu'il souligne que le projet de la partie adverse d'adopter l'acte - celui-ci ayant effectivement été adopté le 24 octobre 2012 - a été annoncé au requérant par l'administrateur délégué de l'AFSCA, à l'occasion d'une réunion du 27 septembre 2012, lors de laquelle une série de critiques ont été adressées au requérant, relatives

à la manière d'exercer ses fonctions de chef de secteur distribution au sein de l'UPC de Liège; qu'il relève que ces critiques ont été rappelées dans la lettre qu'il a rédigée le jour même de cette réunion, pour l'adresser ensuite à l'administrateur délégué de l'AFSCA, par la voie hiérarchique et que l'administrateur délégué a répondu à son courrier en le lui retournant avec une annotation, portant la date du 19 octobre 2012; qu'il en déduit que l'administrateur délégué n'a pas contesté ni mis en cause le contenu de sa lettre du 27 septembre 2012, notamment en tant que celle-ci rappelait les griefs qui lui avait été adressés à l'occasion de cette réunion; qu'il soutient, en outre, que l'annotation manuscrite apportée par l'administrateur délégué confirme l'existence de ces griefs, et même, le fait que ceux-ci ont été formulés lors de la réunion du 27 septembre 2012, soit en même temps qu'était annoncé au requérant son futur changement d'affectation, concrétisé par l'arrêté attaqué; que, dans son mémoire en réplique, le requérant relève que la partie adverse n'a pas contesté, dans son mémoire en réponse, la relation qu'il a fait du déroulement de son entretien avec l'administrateur délégué de l'AFSCA, le directeur général du Contrôle et le directeur régional du Contrôle, dans la lettre précitée du 27 septembre 2012; qu'il en déduit qu'il n'est pas contesté qu'en même temps que lui était annoncée la mutation litigieuse, une série de critiques lui ont été adressées à propos de sa manière de servir; qu'il soutient que la circonstance que l'AFSCA appliquerait, de manière générale, une politique de "rotation" de son personnel, et particulièrement entre les UPC et les membres du middle management de la DG Contrôle, n'empêche nullement que l'acte attaqué ne soit pas considéré comme une simple mesure d'ordre, adopté en lien avec le comportement prêté au requérant, et ayant des conséquences sur les prérogatives et la manière dont celui-ci exerce ses fonctions; qu'en ce qui concerne la modification des responsabilités liées à l'exercice de ses nouvelles fonctions, le requérant souligne que le service dont il assure actuellement la direction, à la suite de l'adoption de l'acte attaqué, ne compte que huit personnes, le plan de personnel 2013 de l'AFSCA prévoyant pour ce service neuf virgule six équivalents temps plein; qu'il en déduit que l'on doit qualifier de "petit secteur" celui dont il assure dorénavant la direction pour reprendre l'appellation employée dans la description de fonction constituant la pièce 6 du dossier administratif; qu'il fait valoir qu'avant l'adoption de l'acte attaqué, il était à la tête d'un secteur qualifié de "grand secteur" pour reprendre l'appellation employée dans la description de fonction constituant la pièce 5 du dossier administratif et qu'à la suite de l'acte attaqué, il est donc passé d'un grand secteur à un petit secteur; que, dans son dernier mémoire, le requérant constate que la partie adverse ne conteste pas que l'acte attaqué a été pris dans un contexte de critiques émises à son encontre; qu'il insiste en outre sur le fait que le secteur dont il est actuellement responsable est de moindre importance que celui qu'il dirigeait précédemment;

Considérant qu'une mesure d'ordre intérieur n'est susceptible de recours devant le Conseil d'État qu'à la double condition qu'elle a été prise en raison du comportement personnel de l'agent et porte atteinte à ses prérogatives ou modifie de manière significative ses conditions de travail; qu'il ressort du dossier administratif que la partie adverse pratique une politique habituelle de rotation des agents du cadre moyen qui relèvent de la direction générale du Contrôle (direction administration centrale) et des UPC (unités provinciales de contrôle) (direction régionale) et que l'UPC de Liège comporte trois secteurs, dirigés chacun par un chef de secteur : production primaire, transformation et distribution; que, même si dans certains cas, les changements d'affectation sont décidés après un appel aux candidats, aucune disposition réglementaire n'impose à la partie adverse d'obtenir l'accord de l'agent pour changer son affectation; que, dès lors qu'il s'inscrit dans une pratique habituelle de changement d'affectation, l'acte attaqué ne peut être assimilé à une mesure prise en raison du comportement personnel reproché à un agent; qu'au surplus, l'acte attaqué mentionne expressément que le requérant porte le titre de "conseiller"; qu'il n'emporte pas de modification de sa classe (A3); que celui-ci ne démontre pas que ses nouvelles fonctions seraient d'un niveau de responsabilité inférieur à celles qu'il exerçait précédemment; qu'il reconnaît d'ailleurs que c'est un agent de classe A2 qui a été désigné pour exercer ses fonctions précédentes; qu'il n'établit pas que l'acte attaqué porterait atteinte à ses prérogatives ou modifierait de manière significative ses conditions de travail; que la circonstance que l'acte attaqué a été adopté dans un contexte où des critiques avaient été émises à son égard ne peut suffire à justifier la recevabilité ratione materiae du recours; qu'outre le fait que l'émission de simples critiques n'est pas en soi de nature à lier le changement d'affectation au comportement personnel de l'agent, il échet de constater que le changement d'affectation en cause ne revêt pas de conséquences graves et s'inscrit dans une politique de rotation d'application courante pour les chefs de secteur; que la requête est dès lors irrecevable,

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 vingt-et-un février deux mille quatorze par :

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

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

L. CAMBIER.