

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 229.195 du 18 novembre 2014

A. 209.229/VIII-8666

En cause : **PINCIOTTI** Dalida,
avenue Plasky 8/2
1030 Bruxelles,

contre :

l'Office national de Sécurité sociale (ONSS),
ayant élu domicile chez
M^e Michel VAN DIEVOET, avocat,
rue aux Laines 56
1000 Bruxelles.

Partie intervenante :

REMIENCE Annick,
ayant élu domicile chez
M^e Jean-Marc WOLTER, avocat,
avenue de la Couronne 340
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 20 juin 2013 par Dalida PINCIOTTI qui demande l'annulation de "la décision du comité de gestion de l'ONSS du 22 mars 2013 nommant Madame Annick REMIENCE au poste de conseiller (classe A3) à la direction Inspection des employeurs au sein de la Région de Bruxelles-Capitale (direction générale des services d'inspection) à partir du 1^{er} mars 2013, portée à sa connaissance par lettre du 22 avril, reçue le 24 avril 2013";

Vu la requête introduite le 20 juillet 2013 par laquelle Annick REMIENCE demande à être reçue en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 26 juillet 2013 accueillant cette intervention;

Vu les mémoires en réponse, en réplique et en intervention régulièrement échangés;

Vu le rapport de Gisèle 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 16 septembre 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 14 novembre 2014;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, la partie requérante en personne, M^c Michel VAN DIEVOET, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et M^c Jean-Marc WOLTER, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, Gisèle BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur;

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

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

1. Une note du 4 octobre 2012 de l'administrateur général de l'ONSS annonce la vacance d'un emploi de conseiller néerlandophone ou francophone (classe A3), à pourvoir par avancement à une classe supérieure, à la direction Inspection des employeurs dans la région bruxelloise (direction générale des services d'inspection).

La note précise notamment :

" L'attention des candidats est attirée sur le fait que tant le Conseil de Direction de l'Office, appelé à formuler un avis sur les candidatures, que le Comité de Gestion, appelé à procéder à la nomination, tiendront compte pour l'appréciation de ces candidatures :

- a) du profil général d'agent de la classe A3 tel qu'il est précisé ci-après sous I.;
- b) du profil spécifique de Conseiller à la Direction Inspection des employeurs dans la région bruxelloise (Direction générale des services d'inspection), fondé sur la cartographie fédérale (DSD189) et précisé ci-après sous II.;

c) du programme personnel de travail proposé pour les trois années à venir dans la direction concernée.

I. Profil général d'un agent de la classe A3.

1. Faire preuve de loyauté envers la "Déclaration d'identité de l'Office". Ce texte décrit la mission sociale de l'Institution, ses tâches prioritaires et ses préoccupations principales. Être donc capable d'inscrire son action dans la ligne de ladite Déclaration d'identité et faire passer les objectifs généraux, les stratégies et les intérêts de l'O.N.S.S. avant ceux de sa direction générale et de sa direction. En conséquence, être capable de faire preuve de collégialité et de solidarité administratives.

2. Disposer d'une culture générale en sécurité sociale en rapport avec les missions de l'Office et d'une excellente expertise de base sur les principes de cette matière et pratiques administratives qui s'y rapportent dans leurs divers aspects (juridiques, financiers, informatiques, économiques,...).

3. Avoir fait la preuve de sa capacité à prendre des initiatives, à innover, à être ouvert au changement, de sa force de travail, de sa créativité et de sa faculté à stimuler celle des autres. Avoir une vision d'avenir et un sens des responsabilités en accord avec la fonction.

4. Avoir fait la preuve de sa capacité à organiser, planifier et coordonner le travail, à en apprécier les résultats et à évaluer ses collaborateurs avec toutes les nuances requises.

5. Être accessible et mettre la priorité sur le travail d'équipe ainsi que sur la transmission optimale de l'information. Pouvoir, s'il y a lieu, diriger une équipe comprenant tant des spécialistes que des non spécialistes.

6. Être prêt à développer ses compétences de gestionnaire et à les mettre en pratique. Veiller à ne jamais perdre de vue les vertus de la simplification, de l'expression correcte et accessible et se montrer capable de pédagogie. Être capable d'analyser et de synthétiser rapidement des sujets difficiles.

7. Être prêt à participer activement à des réseaux de contacts internes et externes en fonction des priorités et de la stratégie de l'Office. Être entre autres capable de représenter correctement l'Office et soucieux d'avoir de bons contacts.

8. Appliquer une politique de promotion loyale et cohérente, basée sur les objectifs de l'Office. Chaque promotion témoigne de l'application de critères relatifs aux facultés de gestion et à l'expertise requise pour occuper le poste.

9. Être en définitive à même d'assister efficacement le responsable de sa Direction générale de telle sorte que ce dernier puisse, pour les aspects relevant de sa gestion, répondre le mieux possible aux «Attentes de l'Administration générale en ce qui concerne les responsables de chaque direction générale de l'O.N.S.S.»

II. Profil spécifique de Conseiller néerlandophone ou francophone à la Direction Inspection des employeurs dans la région bruxelloise (Direction générale des services d'inspection).

Raison d'être de la fonction

Assurer la coordination de quelques équipes fonctionnelles; travailler à l'élaboration d'un plan de contrôle, à la conception et au développement de procédures de contrôle et d'instructions destinées à constater les infractions à la loi et assurer les intérêts, et à régulariser et pénaliser les infractions afin d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de la région en termes de contrôles.

1. En tant que collaborateur de staff

Fournir de façon permanente des rapports au Directeur général afin de définir les objectifs du service d'Inspection sociale

Exemples des tâches

- formuler les objectifs (qualitatifs et quantitatifs) et fixer les priorités pour ses équipes fonctionnelles, en concertation avec le service

- adapter les objectifs des équipes en fonction des besoins locaux et en fonction des objectifs centraux et des analyses de risques
- assister aux réunions d'équipe
- participer à des groupes de travail, à la demande du Directeur général, et en assurer l'organisation

2. En tant que directeur

Assumer la responsabilité de la coordination des équipes fonctionnelles afin de réaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs concernant le contrôle de sa région

Exemples de tâches

- communiquer les priorités, fixer les objectifs et lignes directrices du service, adapter les objectifs de ses équipes en fonction des besoins locaux et en fonction des objectifs centraux et analyses de risques
- fixer les priorités de manière à exécuter les investigations au sein des équipes
- suivre les résultats et prestations des collaborateurs directs, des équipes fonctionnelles et du personnel administratif
- assumer la responsabilité finale des décisions portant sur l'ouverture de dossiers, les décisions concernant le traitement des dossiers (traitement administratif ou contrôle sur le terrain, le type de contrôle, l'approche, etc.)
- adapter les orientations centrales dans les équipes, prendre la responsabilité d'une application efficiente des outils de travail
- élaborer et analyser des statistiques pour les équipes concernées

3. En tant qu'intermédiaire entre la direction générale et les collaborateurs sur le terrain

Veiller à un bon échange d'informations, aussi bien de la base au sommet que du sommet à la base afin de garantir la cohérence dans la politique de contrôle.

Exemples de tâches

- traduire les objectifs stratégiques en objectifs opérationnels
- transmettre les expériences des inspecteurs et contrôleurs à la direction.

4. En tant que dirigeant

Encadrer les collaborateurs pour les motiver dans l'accomplissement de leurs tâches afin de réaliser les objectifs opérationnels du service

Exemples de tâches

- encadrer, motiver et soutenir les collaborateurs chargés des contrôles ainsi que le personnel administratif
- traduire la politique des ressources humaines de l'Office dans les équipes et veiller à une bonne application de celle-ci
- être responsable de la formation permanente des collaborateurs, de l'évaluation des collaborateurs directs, des résultats de l'équipe et du personnel administratif
- organiser de façon régulière les réunions régionales
- répartir la charge de travail parmi les différentes équipes

5. En tant que personne de contact externe

Collaborer avec les collègues d'autres directions afin d'optimiser les relations externes et les contrôles en général

Exemples de tâches

- entretenir de façon régulière les contacts avec les partenaires locaux qui sont concernés par le contrôle au sein du secteur de la sécurité sociale
- au niveau local, assumer un rôle moteur dans l'élaboration d'un réseau entre les différents acteurs concernés
- échanger l'information avec les partenaires locaux
- établir et entretenir les collaborations locales existantes (participer à et/ou présider des réunions)

6. En tant que gestionnaire de connaissances

Rester au courant à chaque moment des adaptations de la réglementation et partager ses connaissances avec d'autres afin de dispenser des conseils actualisés

Exemples de tâches

- lire régulièrement la documentation
- rester au courant des dernières modifications concernant la réglementation
- établir des réseaux entre les inspecteurs
- participer à des réunions externes
- fournir des avis aux inspecteurs

Positionnement

La fonction est dirigée par le Directeur général.

La fonction assure la direction d'un groupe de 11-50 personnes de Niveau A/ Niveau B/ Niveau C/ Niveau D

Expertise technique

Connaissances de la législation sociale et des techniques de management.

Le bilinguisme (N/F) fonctionnel est un atout".

2. La requérante et Annick REMIENCE posent leur candidature.

3. Le 12 novembre 2012, l'administrateur général adresse la lettre suivante à la requérante :

" (...) Je porte à votre connaissance que le Conseil de direction examinera votre candidature à l'emploi précité au cours de sa réunion du 27 novembre 2012.

Je vous invite dès lors à vous présenter à cette date devant le Conseil de direction à 14 heures 30 (...)

Pendant cet entretien, vous disposerez de 15 minutes maximum pour présenter votre plan de travail et votre motivation. Ensuite, les membres du Conseil de direction vous poseront éventuellement des questions à cet égard".

4. Le 27 novembre 2012, le conseil de direction émet la proposition de nomination suivante :

" (...)
Considérant que madame Dalida PINCIOTTI dispose de plusieurs années d'expérience de terrain et de management; qu'elle a introduit un bon programme de travail quant à son contenu et qu'elle a mis certains accents intéressants dans le développement de ses éléments, mais qu'elle souligne plutôt les propositions qui concernent les aspects opérationnels et moins les éléments stratégiques, même si ceux-ci sont essentiels au profil de fonction; que la défense orale ne s'est pas traduite dans une approche didactique/pédagogique et que la présentation, tout comme le programme de travail, présentait trop peu de structure; qu'il manquait à la candidate la conviction, l'enthousiasme et l'assertivité que l'on est en droit d'attendre pour ce type de fonction; considérant que pour ces motifs, celle-ci répond dans une moindre mesure aux profils général et spécifique requis de l'emploi vacant;

Considérant que madame Annick REMIENCE est une excellente collaboratrice au sein de la Direction des Recouvrements particuliers; qu'elle a introduit un plan de travail qui, quant à son contenu, est bien étayé sur le plan technico-juridique;

que par ailleurs, ce plan était parfaitement structuré; considérant qu'elle a donné une présentation claire et fort détaillée malgré le fait qu'elle était un peu tendue au cours de celle-ci; qu'à cet effet, elle a utilisé une approche pédagogique (utilisation d'une présentation PowerPoint claire); que tant dans son programme de travail que dans la présentation de celui-ci, elle a fait preuve d'une bonne vision stratégique ainsi que d'une connaissance étendue des problèmes actuels au sein du service; considérant qu'elle a formulé une approche pragmatique en vue de résoudre ces problèmes et qu'elle n'accentue pas seulement les aspects techniques de la fonction, mais qu'elle plaide également en faveur d'un management humain; considérant que la candidate estime que sa valeur ajoutée en tant que Conseillère réside dans ses bonnes connaissances du monde "interne" de l'ONSS, son goût pour les contacts directs et ses connaissances technico-juridiques de nombreux dossiers d'inspection; considérant que l'intéressée répond complètement et immédiatement au profil requis de l'emploi vacant,

Le Conseil de Direction décide, avec 11 voix pour madame Annick REMIENNE et 1 abstention (sur un total de 12 votants) et au scrutin secret, de présenter au Comité de gestion la candidature de madame Annick REMIENNE pour l'emploi vacant de conseiller à la Direction des Employeurs dans la Région bruxelloise (Direction générale des services de l'Inspection) (...).

5. Le 14 janvier 2013, la requérante introduit une réclamation contre la proposition du conseil de direction.

6. Par un courrier du 21 janvier 2013, elle est invitée à se présenter devant le conseil de direction pour être entendue.

Le 31 janvier 2013, elle informe le conseil de direction qu'à ce stade de la procédure, il lui paraît superfétatoire de répondre à cette invitation dès lors que ses griefs sont formulés dans sa lettre du 14 janvier précédent.

7. Le 4 février 2013, le conseil de direction décide que la réclamation introduite par la requérante est recevable mais n'est pas de nature à modifier la proposition initiale du 27 novembre 2012.

Cette décision est motivée comme suit :

" (...) Considérant que madame PINCIOTTI avance des arguments pour démontrer qu'elle conteste la proposition de nomination découlant de l'avis motivé rendu le 27/11/2012 par le Conseil de direction et que l'intéressée estime répondre parfaitement aux profils général et spécifique requis pour exercer la fonction de conseiller à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région Bruxelloise;

Considérant que madame PINCIOTTI argue qu'elle a tout autant mis l'accent sur les propositions à orientation opérationnelle que sur les aspects stratégiques; que ces derniers constituent un élément essentiel du profil de la fonction; que pour définir les objectifs opérationnels et stratégiques au cœur de son plan de travail personnel, elle a effectué une analyse SWOT approfondie; qu'elle a insisté sur les aspects stratégiques dans ce plan de travail;

Considérant que dans son deuxième argument, madame PINCIOTTI prétend qu'elle n'a pas été avertie par la direction que son exposé oral devait être soutenu par une présentation Powerpoint; qu'elle a opté pour une présentation classique dans laquelle elle a expliqué les lignes directrices de son programme de travail personnel, où ces grands axes ont également été développés de manière approfondie (analyse SWOT);

Considérant que l'intéressée s'est contentée de lire son texte à voix haute, affichant ainsi une manque d'enthousiasme pour les objectifs stratégiques; considérant que les aspects didactiques/ pédagogiques n'ont de ce fait pas eu droit de cité dans son exposé;

Considérant qu'elle a rédigé exactement le même programme de travail pour la fonction de conseiller à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région Bruxelloise que pour celle de conseiller à la direction Contrôles généraux des employeurs et détection de la fraude alors que ces deux fonctions diffèrent clairement l'une de l'autre; considérant que le fait qu'elle renonce à l'indemnité de frais dont elle bénéficie aujourd'hui n'est pas un argument suffisant pour prouver qu'elle a posé sa candidature avec enthousiasme et conviction; considérant qu'elle n'a pratiquement fait que lire le texte de son programme de travail et qu'elle n'a de ce fait pas (suffisamment) démontré qu'elle possédait des compétences managériales suffisantes;

Considérant que madame PINCIOTTI connaît le fonctionnement des services d'inspection, qu'elle a une connaissance technico-juridique de nombreux dossiers mais qu'elle a moins insisté que madame REMIENCE, dans son plan de travail et son exposé, sur ses capacités managériales pour exercer la fonction de conseiller; considérant que madame PINCIOTTI répond moins, pour ces motifs, aux profils général et particulier d'un conseiller à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région Bruxelloise (Direction générale des services d'inspection);

Le Conseil de direction décide, par 9 voix pour (sur un total de 9), que le recours introduit par madame PINCIOTTI contre la proposition de nomination relative à la fonction de conseiller (classe A3) à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région Bruxelloise (Direction générale des services d'inspection) est recevable mais n'est pas de nature à modifier la proposition initiale".

8. Lors de sa réunion du 22 février 2013, le comité de gestion de l'ONSS décide de nommer Annick REMIENCE au poste de conseiller (classe A3) à la direction Inspection des employeurs au sein de la Région de Bruxelles-Capitale (direction générale des services d'inspection) à partir du 1^{er} mars 2013.

Cette décision est motivée comme suit :

" (...) Le Comité de gestion prend connaissance du contenu du document C.G.26.016 / A et de ses annexes. L'administrateur général commente succinctement la proposition de promotion qui y est consignée.

Après délibération, le Comité de gestion décide,

Considérant l'avis de vacance d'emploi A/VAC.636 du 04/10/2012 qui a été signifié à madame Dalida PINCIOTTI le 07/01/2013 et qui énonce la décision du Conseil de direction de proposer au Comité de gestion la candidature de madame Annick REMIENCE pour le poste vacant de conseiller (classe A3) à la direction Inspection des employeurs au sein de la région de Bruxelles-Capitale (direction générale des services d'inspection);

Considérant le recours contre cette proposition que madame PINCIOTTI a introduit le 14/01/2013 et son souhait exprimé par lettre recommandée du 22/01/2013 de ne pas être entendue par le Conseil de direction;

Considérant que ce recours est recevable;

Considérant que le Conseil de direction s'est réuni en nombre suffisant le 4 février 2013 à 9h pour délibérer à propos de ce recours;

Considérant que madame PINCIOTTI avance, dans son recours, des arguments pour démontrer qu'elle conteste la proposition de nomination découlant de l'avis motivé rendu le 27/11/2012 par le Conseil de direction et que l'intéressée estime répondre parfaitement aux profils général et spécifique requis pour exercer la fonction de conseiller à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région de Bruxelles-Capitale;

Considérant que madame PINCIOTTI argue qu'elle a tout autant mis l'accent sur les propositions à orientation opérationnelle que sur les aspects stratégiques; que ces derniers constituent un élément essentiel du profil de la fonction; que pour définir les objectifs opérationnels et stratégiques au cœur de son plan de travail personnel, elle a effectué une analyse SWOT approfondie; qu'elle a insisté sur les aspects stratégiques dans ce plan de travail;

Considérant que dans son deuxième argument, madame PINCIOTTI prétend qu'elle n'a pas été avertie par la direction que son exposé oral devait être soutenu par une présentation Powerpoint; qu'elle a opté pour une présentation classique dans laquelle elle a expliqué les lignes directrices de son programme de travail personnel, où ces grands axes ont également été développés de manière approfondie (analyse SWOT);

Considérant que l'intéressée s'est contentée de lire son texte et qu'elle n'a pas affiché un grand enthousiasme pour les objectifs stratégiques ni fait suffisamment le lien entre ceux-ci et sa propre expérience professionnelle; considérant que son exposé a ainsi manqué d'une approche didactique/pédagogique;

Considérant qu'elle a rédigé exactement le même programme de travail pour la fonction de conseiller à la direction de l'Inspection des employeurs au sein de la région de Bruxelles-Capitale que pour celle de conseiller à la direction Contrôles généraux des employeurs et détection de la fraude alors que ces deux fonctions diffèrent clairement l'une de l'autre; considérant que le fait qu'elle renonce à l'indemnité de frais dont elle bénéficie aujourd'hui n'est pas un argument suffisant pour prouver qu'elle a posé sa candidature avec enthousiasme et conviction; considérant qu'elle n'a pratiquement fait que lire le texte de son programme de travail et qu'elle n'a de ce fait pas (suffisamment) démontré qu'elle possédait des compétences managériales suffisantes;

Considérant que madame PINCIOTTI connaît le fonctionnement des services d'inspection, qu'elle a une connaissance technico-juridique de nombreux dossiers mais qu'elle a moins insisté que madame REMIENNE, dans son plan de travail et son exposé, sur ses capacités managériales pour exercer la fonction de conseiller; considérant que madame PINCIOTTI répond moins, pour ces motifs, aux profils général et particulier d'un conseiller à la direction de l'Inspection des Employeurs au sein de la Région de Bruxelles-Capitale (Direction générale des services d'inspection);

de nommer madame Annick REMIENNE au poste de conseiller (classe A3) à la direction Inspection des employeurs au sein de la région de Bruxelles-Capitale (direction générale des services d'inspection) à partir du 1^{er} mars 2013".

Cette décision est notifiée à la requérante par un pli recommandé du 22 avril 2013.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la requérante prend un premier moyen du défaut de motifs pertinents de l'acte attaqué et de l'excès de pouvoir; que se fondant sur l'avis du conseil de direction du 27 novembre 2012, elle relève que sa candidature a été rejetée essentiellement sur la base de sa présentation orale, de son manque d'enthousiasme et d'assertivité et de l'absence d'éléments stratégiques dans son plan de travail alors que, première branche, le conseil de direction et l'autorité de nomination doivent examiner les titres et mérites des candidats et que les siens étaient largement développés dans son acte de candidature; qu'elle relève, dans une seconde branche, que le conseil de direction considère "qu'elle souligne plutôt les propositions qui concernent les aspects opérationnels et moins les éléments stratégiques, même si ceux-ci sont essentiels au profil de fonction"; qu'elle affirme que ce motif n'est pas admissible et que si le conseil de direction estimait que son programme de travail présentait des faiblesses, il devait les identifier précisément; qu'elle estime, en conclusion, que l'avis du conseil de direction est dépourvu de motifs pertinents, en ce qu'il vise sa présentation formelle, et de motifs admissibles et suffisants, en ce qu'il vise son programme sans en identifier précisément les carences concernant les éléments stratégiques; qu'elle fait encore valoir, dans son mémoire en réplique, que les motifs de la décision attaquée reprenant in extenso l'avis du conseil de direction, c'est donc à bon droit qu'elle discute la pertinence de celui-ci, qui constitue la motivation formelle et les motifs de l'acte attaqué; qu'elle ajoute que l'importance donnée à sa présentation orale semble inadéquate sauf si le profil de fonction insistait particulièrement sur cette compétence ou cette caractéristique, ce qui ne paraît pas être le cas ni au niveau du profil général d'un agent de la classe A3, qui reprend pourtant neuf exigences, ni au niveau du profil spécifique; qu'elle soutient que tous les arguments mis en avant par la partie adverse ont trait bel et bien et uniquement à la présentation orale de sorte qu'elle a été évaluée principalement, sinon essentiellement, sur son exposé oral, même si quelques éléments complémentaires ont été invoqués; qu'elle souligne par ailleurs, dans son dernier mémoire, que le conseil de direction évalue chacune des candidatures séparément mais qu'il omet de comparer leurs titres et mérites et de justifier pourquoi il donne priorité à l'une d'elles; qu'elle fait également valoir que le conseil de direction s'est mépris sur son rôle et n'a pas été capable d'établir un avis motivé circonstancié se fondant sur le profil de fonction et s'est limité à une évaluation basique de la présentation orale qui n'a guère d'importance pour la fonction postulée; qu'elle précise que les deux avis (celui remis sur la partie intervenante et celui qui la concerne) sur le plan du travail ne semblent guère faire

de différence et que c'est donc bien au niveau de la présentation orale que le conseil de direction a établi une différence; qu'elle estime, enfin, que si les carences relatives aux éléments stratégiques ne devaient pas être expliquées, il fallait quand même les identifier pour en contrôler ne fût-ce que la réalité et la pertinence;

Considérant, sur la recevabilité du moyen, que celui-ci vise le défaut de motifs pertinents de l'avis du conseil de direction plutôt que le défaut de motifs pertinents de l'acte attaqué lui-même; que, toutefois, dès lors que l'acte attaqué se fonde essentiellement sur les motifs de cet avis, le moyen est recevable;

Considérant que l'avis de vacance, lequel énonçait clairement les critères à prendre en considération pour l'appréciation des candidatures, précisait que les candidats devaient présenter un programme de travail; que ceux-ci ont également été invités à se présenter devant le conseil de direction pour y défendre leur plan de travail ainsi que leur motivation; que le comité de gestion n'a dès lors pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en se fondant largement sur le programme de travail des candidates et la présentation orale de celui-ci devant le conseil de direction; qu'il ne s'agit au demeurant pas du seul élément pris en considération dans l'acte attaqué, lequel met également en exergue le fait que la requérante avait rédigé exactement le même programme de travail pour deux fonctions différentes; que le premier moyen n'est dès lors pas fondé;

Considérant que la requérante prend un deuxième moyen de l'absence de motifs de l'acte attaqué, de la violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État et de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir qu'elle n'exerce plus ses fonctions à l'ONSS, ayant été détachée au comité fédéral de coordination (COLUTRIL) par un arrêté royal du 11 mars 2005 et que ce comité a été remplacé par le service d'Information et de Recherche sociale (SIRS), qui comporte en son sein le Bureau fédéral d'orientation; qu'elle précise encore que son détachement a été prolongé par un arrêté royal du 16 décembre 2008; qu'elle reproche à l'avis du conseil de direction de ne pas indiquer cet élément et d'avoir affirmé qu'il ne disposait d'aucune information sur sa manière de servir depuis sept ans; qu'elle estime qu'à défaut de s'être informé de ses états de service auprès du Bureau fédéral d'orientation, le conseil de direction ne pouvait émettre un avis motivé pertinent et complet sur ses titres et mérites et appliquer correctement l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 précité; qu'elle souligne, dans son mémoire en réplique, que si la partie adverse n'avait aucune obligation de requérir l'avis de l'autorité auprès de laquelle elle était détachée, elle ne pouvait alors se fonder que sur l'état de ses prestations antérieures à son détachement; qu'elle soutient que si elle n'a pas été évaluée en fonction de ses prestations actuelles, la bénéficiaire de l'acte attaqué a fait l'objet, quant à elle, d'une évaluation sur ses compétences

actuelles; qu'elle complète donc son moyen en invoquant la violation du principe d'égalité puisque les deux candidates n'ont pas été évaluées sur les mêmes paramètres de temps, la bénéficiaire en service pouvant bénéficier d'un avis actualisé alors que l'autorité ne détient plus d'informations pertinentes sur sa propre façon de servir depuis sept ans; qu'elle fait encore valoir, dans son dernier mémoire, qu'à partir du moment où la partie adverse émet un avis sur les candidatures, elle doit évidemment émettre cet avis en connaissance de cause et faire en sorte qu'il soit complet et exhaustif et qu'en s'abstenant de requérir des informations sur sa façon de servir, elle traite les candidats de manière différente;

Considérant qu'en tant que la requérante invoque la violation du principe d'égalité, le moyen est irrecevable dès lors que cette critique est soulevée, pour la première fois, dans le mémoire en réplique;

Considérant que l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité, dispose :

" La promotion au sein du niveau A qui est subordonnée à la vacance d'un emploi est attribuée après avis motivé du comité de direction";

que l'avis de vacance de l'emploi indiquait, en outre, ce qui suit :

" Les agents intéressés sont priés de me faire parvenir leur candidature, par lettre recommandée [...], en mentionnant les titres qu'ils estiment pouvoir faire valoir. La candidature inclut également un plan de travail circonstancié pour les trois années à venir dans la direction concernée.

L'attention des candidats est attirée sur le fait que tant le Conseil de direction de l'Office, appelé à formuler un avis sur les candidatures, que le Comité de direction, appelé à procéder à la nomination, tiendront compte pour l'appréciation de ces candidatures :

- a) du profil général d'agent de la classe A3 tel qu'il est précisé ci-après sous I.;
- b) du profil spécifique de Conseiller à la Direction Inspection des employeurs dans la région bruxelloise (Direction générale des services d'inspection), fondé sur la cartographie fédérale (DSD189) et précisé ci-après sous II.;
- c) du programme personnel de travail proposé pour les trois années à venir dans la direction concernée";

Considérant que ni l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité, visé au moyen, ni aucune autre disposition n'obligeaient la partie adverse à recueillir des informations sur la manière de servir de la requérante dans le service dans lequel elle était détachée; qu'il appartenait à la requérante elle-même de mentionner, dans sa candidature, les titres qu'elle estimait pouvoir faire valoir; qu'elle ne précise pas plus, en terme de requête, les éléments d'information qui auraient échappé à la connaissance de la partie adverse, à défaut de s'être renseignée auprès du service dans lequel elle était détachée; que le moyen n'est dès lors pas fondé;

Considérant que la requérante prend un troisième moyen de la violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité, et de l'excès de pouvoir; qu'elle relève que, pour établir l'avis motivé, les membres du conseil de direction ont reçu un dossier comprenant le règlement d'ordre intérieur, l'avis de vacance, la description de fonction ainsi que les candidatures introduites, mais qu'ils n'ont reçu aucun document relatif à la manière de servir des candidates ni aucun document d'évaluation alors que, selon l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense, un dossier d'évaluation devait être établi pour chaque candidat; qu'elle soutient qu'avant toute promotion, l'autorité devait exécuter l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant modification de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux et dans le Ministère de la Défense, et permettre que les rapports d'évaluation soient transmis au conseil de direction, et constate qu'au moment où il a émis son avis motivé et au moment où il a examiné sa réclamation, le conseil de direction n'était pas en possession de ses rapports d'évaluation, lesquels auraient pu l'éclairer sur sa manière de servir; qu'elle fait valoir, dans son mémoire en réplique, que c'est bien l'arrêté royal du 20 septembre 2012, précité, qui est d'application et qui impose une nouvelle évaluation à partir du 1^{er} novembre 2012 et que, comme la nomination contestée a été faite le 22 avril 2013, elle était dès lors soumise à la nouvelle évaluation; qu'elle indique encore que les inspecteurs de Bruxelles n'ont pas eu d'entretien de fonctionnement au motif que cela ne servait plus à rien puisqu'un nouveau système entrerait en vigueur en 2014, que le cercle de développement avait ainsi été interrompu il y a un an, un an et demi et qu'il n'était plus en cours tant au moment de l'ouverture de l'emploi qu'au moment de la nomination, de sorte que le nouvel arrêté du 20 septembre 2012, précité, devait être appliqué; qu'elle soutient enfin, dans son dernier mémoire, que ledit arrêté royal du 20 septembre 2012 étant entré en vigueur le 1^{er} novembre 2012, soit avant les nominations contestées effectuées le 29 janvier 2013, l'autorité devait, avant toute promotion, exécuter cet arrêté royal, attribuer la mention adéquate et évaluer les candidatures sur la base des mentions attribuées;

Considérant que le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, précise qu'il n'est pas tenu compte du rapport d'évaluation pour la promotion, celle-ci étant basée sur une sélection en relation avec le fonctionnement futur de l'intéressé; que l'article 18 du même arrêté précise ce qui suit :

" Art. 18. Le dossier d'évaluation individuel de l'évalué est à la disposition du membre du personnel lui-même, de l'évaluateur, du membre du personnel qui a la direction et/ou le contrôle journalier sur le fonctionnement de l'évaluateur et du service d'encadrement personnel & organisation du service public fédéral concerné";

qu'aucune disposition de l'arrêté royal du 2 août 2002, précité, tel que modifié par l'arrêté du 20 septembre 2012, ne prévoit que le dossier d'évaluation doit

nécessairement être mis à la disposition des membres du comité de direction chargés d'émettre une proposition ou un avis relatif à une procédure de promotion; que, par ailleurs, aucune disposition ne prévoit que la réussite des formations certifiées doit être communiquée aux membres du comité de direction dans le cadre d'une procédure de promotion; que le moyen n'est dès lors 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 dix-huit novembre deux mille quatorze par :

Jacques VANHAEVERBEEK, Pascale VANDERNACHT, Luc CAMBIER, Béatrice DRAPIER,	président de chambre, conseiller d'État, conseiller d'État, greffier.
---	--

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.