

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.166 du 8 décembre 2015

A. 212.482/VIII-9239

En cause : **DEMINNE** Laurence,
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Marie BOURGYS, avocat,
rue de Clairvaux 40/202
1348 Louvain-la-Neuve.

Partie intervenante :

BOLEN Pierre-Yves,
ayant élu domicile chez
M^{es} Pierre JOASSART et
Pauline KNAEPEN, avocats,
boulevard du Souverain 36
1170 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 12 mai 2014 par Laurence DEMINNE qui demande l'annulation de "la décision du Gouvernement wallon du 13 février 2014 de promouvoir par avancement de grade Monsieur Pierre-Yves BOLEN, attaché, au grade de directeur, à la Direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques, Direction fonctionnelle et d'Appui";

Vu la requête introduite le 24 juillet 2014 par laquelle Pierre-Yves BOLEN demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 6 août 2014 accueillant provisoirement cette intervention;

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

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

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

Vu l'ordonnance du 7 octobre 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 4 décembre 2015;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Mathieu CLÉMENT DE CLÉTY, loco M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Marie BOURGYS, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et M^e Pierre JOASSART, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, Claudine MERTES, auditeur;

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

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

1. La requérante travaille au sein du Service public de Wallonie, direction générale Mobilité et Voies hydrauliques, et plus précisément au sein de la direction fonctionnelle et d'appui où elle est responsable de la cellule "marchés publics".

2. Le 11 juillet 2013, le Gouvernement wallon décide de déclarer vacants certains emplois de directeur.

3. Cette déclaration de vacance est portée à la connaissance des agents potentiellement intéressés par un courrier du 4 septembre 2013.

4. Pierre-Yves BOLEN, la requérante et d'autres candidats postulent à l'emploi de directeur de la direction fonctionnelle et d'appui.

5. Le 15 octobre 2013, le comité de direction examine les candidatures et octroie une note de 74,85 % à la requérante et de 81,18 % à Pierre-Yves BOLEN.

6. La requérante introduit une réclamation contre ce classement le 18 novembre 2013.

7. Le 29 novembre 2013, le comité de direction examine cette réclamation, revoit certaines de ses notations à la hausse, mais maintient le classement proposé le 15 octobre 2013.

8. Le 13 février 2014, Pierre-Yves BOLEN est promu au grade de directeur de la direction fonctionnelle et d'appui. Cet arrêté a été publié par mention au Moniteur belge du 12 mars 2014.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la demande d'intervention introduite le 24 juillet 2014 par Pierre-Yves BOLEN a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 6 août 2014; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant que la requérante prend un moyen unique du défaut de motivation, de la violation du principe de motivation interne, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 50 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, du devoir de minutie, du défaut de comparaison des titres et mérites, de la violation du principe de l'égale admissibilité aux emplois publics, de l'erreur manifeste d'appréciation ainsi que de la violation du principe du raisonnable et de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir que l'acte attaqué se fonde sur le classement et sur l'appréciation des candidats réalisée par le comité de direction de la direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques, que la proposition à laquelle se rallie l'acte attaqué décide de lui attribuer la note de 77,42 % , la place deuxième, derrière l'intervenant et ne permet pas de comprendre les points qui lui sont retirés, que l'acte attaqué se fonde sur des motifs inexacts ou non-admissibles, que la partie adverse n'a manifestement jamais procédé à un examen sérieux de sa candidature en comparaison notamment avec celle de l'intervenant auquel l'acte attaqué attribue le poste de directeur en question; qu'elle rappelle que la partie adverse était tenue de mentionner dans l'acte attaqué toutes les considérations de fait et de droit sur lesquelles elle se fonde, qu'elle ne pouvait se

baser que sur des motifs de droit et de fait exacts, adéquats et admissibles, qu'elle était tenue d'examiner sérieusement le dossier qui lui était soumis et de comparer les titres et mérites des candidats au poste à pourvoir; qu'elle soutient que ses titres et mérites n'ont jamais été effectivement comparés à ceux de l'intervenant notamment alors que cette comparaison devait ressortir de la motivation de l'acte et qu'une telle motivation devait préciser qu'une comparaison des titres et mérites des candidats a été effectuée et également indiquer les raisons pour lesquelles le candidat retenu a été préféré; qu'en l'espèce, elle relève, en ce qui concerne le premier critère, que le comité de direction a considéré que "Madame Laurence DEMINNE a exprimé une assez bonne approche des outils de gestion managériale e.a. du fait de son expérience et de ses réalisations passées et actuelles; que les éléments précités doivent toutefois être tempéré (sic) à cet égard par une faiblesse du dossier qu'elle a présenté avec sa candidature", qu'il a fait ainsi état d'une "faiblesse du dossier" présenté avec sa candidature pour atténuer une appréciation jugée au départ "assez bonne" du fait de son expérience et de ses réalisations sans expliciter en quoi consiste cette "faiblesse" dans le dossier de candidature ni de quels éléments il tire une appréciation négative; qu'elle ajoute que les explications données par le comité de direction dans sa proposition de classement ensuite des recours introduits ne permettent pas de comprendre ce point dès lors qu'il est simplement fait état d'un dossier trop général et superficiel sans autre précision; qu'elle estime que, en l'occurrence, le comité de direction mentionne un élément négatif de son dossier et l'oppose à d'autres éléments mieux appréciés, qu'il n'a agi de cette manière qu'à l'égard de sa candidature alors qu'elle a insisté sur l'utilisation de méthodes et techniques de management; qu'elle relève, en ce qui concerne le cinquième critère, que le comité de direction accepte, ensuite du seul recours, son argumentation et lui reconnaît de très bonnes compétences en ne lui accordant cependant que quelques dixièmes de points en plus; qu'elle constate, en ce qui concerne le septième critère, que la motivation est presque identique à la motivation relative à sa candidature qui peut être trouvée dans le procès-verbal du 17 juin 2013 relatif à la direction de l'Exploitation aéroportuaire alors qu'à cette occasion, devant un jury identiquement constitué, sa capacité avait été jugée "très bonne" et non "bonne"; qu'elle ajoute qu'il est fait état, en ce qui concerne la candidature de l'intervenant, du fait qu'il a très bien perçu et exprimé l'importance que revêt ce facteur pour gérer efficacement une direction fonctionnelle et d'appui; qu'elle estime qu'en s'exprimant de cette manière, le comité de direction valorise une candidature qui a confirmé la pertinence de la retenue de ce critère sans juger le degré de satisfaction de cette candidature par rapport à celui-ci alors que les explications qu'elle a fournies dans sa candidature n'ont en revanche pas été prises en compte par le comité de direction; qu'elle fait valoir, en ce qui concerne le huitième critère, que le comité de direction juge la candidature de l'intervenant au regard d'un autre critère, celui de la gestion personnelle et de groupe alors qu'en revanche, il n'a égard qu'à une partie de sa

candidature pour critiquer celle-ci; qu'elle souligne que différents éléments de sa candidature portaient précisément sur ce critère et n'ont pas été pris en compte; qu'elle relève encore, concernant le neuvième critère, que le comité de direction n'a égard qu'à un aspect dudit critère pour apprécier la candidature de l'intervenant puisqu'il a égard à ses "attitudes", alors que la seule présentation de sa candidature orale est en revanche utilisée pour la dévaloriser; qu'en ce qui concerne le dixième critère, elle constate que l'évaluation de la candidature de l'intervenant ne porte aucune appréciation sur la vérification de la compréhension de l'information reçue et qu'à nouveau il apparaît que la seule défense de la candidature a été prise en compte pour l'intervenant alors que cette défense n'est qu'un aspect du critère devant être évalué dans son ensemble et qu'il reçoit soudainement une importance toute particulière; qu'elle observe, en ce qui concerne le troisième critère des compétences spécifiques, que la motivation s'apparente à de pures clauses de style, que l'appréciation de la candidature de l'intervenant se fait visiblement sur la base d'autres éléments et qu'il n'a pas été tenu compte de données de son dossier et de sa candidature, ce que démontre la faible augmentation de son score; qu'en ce qui concerne le cinquième critère des compétences spécifiques, elle soutient qu'il n'est pas tenu compte de la capacité à remplir les fonctions de directeur, que ses responsabilités dans divers postes sont passées sous silence alors qu'elle a été amenée à assurer fréquemment la direction de la direction fonctionnelle et d'Appui; qu'elle ajoute que l'appréciation d'autres critères tend encore à démontrer ses capacités alors qu'elle n'est pourtant gratifiée que d'un score faible; qu'elle estime que la révision de son score est bien le témoin d'un manque de sérieux et de prise en compte; qu'elle souligne, en ce qui concerne le septième critère des compétences spécifiques, qu'il n'est à nouveau pas tenu compte de la capacité des candidats à remplir les fonctions de directeur, que la motivation est stéréotypée, que l'appréciation de son dossier ne témoigne d'aucun examen sérieux ou comparaison effective et que de nombreux éléments ont été ignorés ou passés sous silence; qu'en ce qui concerne le huitième critère des compétences spécifiques, elle relève la formulation stéréotypée de la proposition du comité de direction, que des éléments paraissent ne pas avoir été pris en compte et que le score n'est donc, pour ce critère également, pas justifié; qu'elle déduit de ce qui précède que la proposition du comité de direction ne permet pas de comprendre la note lui attribuée, ni la raison pour laquelle elle a été classée deuxième; qu'elle estime donc que ce faisant, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation puisqu'une comparaison effective des titres et mérites l'aurait conduite à lui attribuer un score bien plus élevé et que tout laisse penser que le score de l'intervenant aurait quant à lui été plus bas de sorte que l'emploi en question aurait dû lui être attribué; qu'elle ajoute que les vices qui affectent l'avis qui fonde les propositions motivées du comité de direction rejaillissent sur l'acte attaqué qui les fait siennes;

Considérant que la requérante fait valoir, dans son mémoire en réplique, en ce qui concerne le premier critère (utiliser des méthodes et des techniques de management), qu'elle est toujours dans l'impossibilité d'identifier, même après lecture du mémoire en réponse, en quoi son dossier relèverait une "faiblesse"; qu'elle souligne, en particulier, que la considération selon laquelle son dossier serait "trop général et superficiel" n'est étayée en aucune manière et s'apparente donc à une pure clause de style présente uniquement pour justifier une notation plus faible et que ceci apparaît plus clairement encore lorsqu'on constate qu'elle a, dans son plan d'action, insisté sur le fait d'orienter les agents sur les notions d'interférence constructive, de polyvalence, de service et de résultats, qu'elle a prôné l'établissement d'un catalogue de services, l'élaboration d'un manuel de procédures, la disposition de sites-projets, de répertoires partagés, la création d'un réseau de correspondants, la tenue de workshops thématiques, la concrétisation des politiques de simplification, de dématérialisation, d'audit, de services orientés clients, la mise en place d'indicateurs de performance, la mise en œuvre d'un processus d'évaluation continue, qu'elle a entendu favoriser le recours à un système de gestion de la qualité, le développement et le maintien d'un niveau élevé d'expertise et a mis l'accent sur la nécessité d'(auto)évaluation périodique et sur l'utilisation d'applications informatiques (Cesame, e-codi, portail inter ou intra.net, indicateur, ...) ainsi que sur la tenue de tableaux de bord; qu'elle estime qu'aucun caractère trop général ou superficiel ne peut dès lors être reproché à son dossier, la notation qui lui est attribuée n'étant en conséquence pas justifiée et ses points devant manifestement être revus en nette hausse; qu'elle entend souligner, en ce qui concerne le cinquième critère (contrôler la qualité du travail réalisé), que sa pratique quotidienne actuelle consiste précisément à vérifier la conformité des dossiers d'adjudication des directions et les dossiers divers des agents de la direction fonctionnelle et d'appui qui lui sont soumis pour signature et qu'elle supervise ainsi le travail des autres agents et fait respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur; qu'elle estime que cette pratique quotidienne et intensive atteste de ses excellentes capacités en la matière; qu'elle rappelle que son argumentation a, suite de son recours, été "acceptée" par la partie adverse qui n'augmente néanmoins ses points que pour la placer au niveau des autres candidats, ce qui n'est manifestement pas suffisant au regard de l'argumentation expressément "acceptée"; qu'elle constate, à l'inverse, que la motivation de l'appréciation de la candidature de l'intervenant sur ce point ne fait pas apparaître ce qui a permis à la partie adverse d'estimer que celui-ci avait une très bonne faculté à contrôler la qualité du travail réalisé puisqu'elle procède à nouveau par simple affirmation sans étayer son appréciation d'aucune manière et que la référence, sans autre précision, à la candidature de l'intervenant et à "ses activités actuelles et passées" n'énervé en rien ce qui précède, la teneur de ces activités comme les points pertinents de celles-ci ou de la candidature n'étant jamais repris; qu'elle rappelle à

nouveau, en ce qui concerne le septième critère (gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe), qu'elle a débuté l'exposé de son plan d'action par la nécessité de privilégier le facteur humain et la recherche de l'adhésion des agents aux objectifs communiqués, qu'elle a mis en évidence des échanges personnels réguliers, qu'elle a prôné un savoir-être nouveau qui doit devenir un état d'esprit qui guide l'action personnelle pour l'intégrer dans un processus global et qu'elle a évoqué la mise en place d'une offre globale de services qui est un engagement vis-à-vis des autres directions et par laquelle la direction s'expose non pas seulement dans ses composantes mais en tant que telle; qu'elle constate que ces éléments n'ont pas été retenus lors de l'examen de sa candidature alors que le jugement posé lors de l'examen de celle de l'intervenant indique le contraire; qu'elle estime, en ce qui concerne le huitième critère (mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ ou résoudre des conflits), qu'il est particulièrement singulier de constater que le comité de direction a égard, pour l'intervenant, à un autre critère (le septième) qui se "rattache tout naturellement" au huitième critère en question alors que, pour ce qui la concerne, il n'a non seulement pas pris en compte les points relatifs au septième critère mais a également omis les éléments pertinents de sa candidature; qu'elle rappelle, à cet égard, qu'elle a insisté, notamment dans sa lettre de motivation, sur l'importance de l'évaluation constante des actions et des personnes et mettait également en exergue le sens de l'écoute, du compromis, une attitude d'empathie et de franchise; qu'elle ajoute que, dans son plan d'action, elle précisait qu'elle entendait privilégier le facteur humain et rechercher l'adhésion des agents aux objectifs communiqués et ajoutait que des échanges personnels réguliers entretiendront et, au besoin, rectifieront l'implication des agents dans la réalisation des missions confiées; qu'elle estime que l'erreur manifeste commise par la partie adverse apparaît avec plus de clarté encore lorsqu'on constate que, dans le cadre de la procédure relative à la direction de l'Exploitation aéroportuaire, le comité de direction, composé des mêmes membres, avait considéré qu'elle possédait "une bonne capacité à gérer des conflits" et qu'il va de soi que sa capacité à gérer les conflits ne s'est pas amoindrie avec le temps, au contraire; qu'elle observe qu'il est interpellant de constater que la partie adverse ne s'est, pour l'intervenant, fondée que sur une impression qui n'est aucunement étayée puisqu'elle a considéré que "Monsieur Pierre-Yves BOLEN paraît disposer de bonnes capacités pour gérer ou résoudre des conflits" ce qui implique qu'elle semble donc admettre qu'elle ne dispose pas d'élément probant quant aux capacités de l'intervenant; qu'elle ajoute que la référence à la présentation de la candidature de l'intervenant n'est pas pertinente et souligne l'absence d'élément concret démontrant que ses capacités sont effectivement bonnes; qu'elle estime, en ce qui concerne le neuvième critère (défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles), que la partie adverse ne s'est fondée que sur la présentation de la candidature de l'intervenant pour évaluer ce

dernier et que, plutôt que de se focaliser sur des éléments objectifs démontrés et sur le parcours des candidats, le comité de direction n'a égard qu'à son sentiment à un moment particulier très circonscrit - sa perception de la présentation des candidatures - pour juger de manière déterminante les candidats; qu'elle note aussi que le fait que, à la suite du recours, le comité de direction a tenté de se justifier en précisant qu'il a eu égard tant aux présentations écrites qu'orales n'est démontré par aucun élément et ne ressort à tout le moins pas de la motivation; qu'elle rappelle qu'il ne suffit en effet pas de prétendre a posteriori que tous les éléments pertinents ont été pris en compte alors que cette prise en compte ne ressort d'aucun élément du dossier et n'est jamais démontrée; qu'elle ajoute que l'appréciation donnée pour l'intervenant établit que, pour ce dernier, la partie adverse n'a noté que la présentation elle-même du candidat et n'a pas eu égard au dossier de candidature et que la motivation de l'appréciation de l'intervenant fait également état des "attitudes" de ce dernier, sans autre forme d'explication, ce qui est encore manifestement insuffisant et inadéquat; qu'elle relève, en ce qui concerne le dixième critère (communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise), que seule la capacité à communiquer - qui plus est dans le cadre particulier de la présentation des candidatures - semble avoir été évaluée chez l'intervenant et que la vérification de la compréhension de l'information reçue, pourtant une partie essentielle de ce critère, est passée sous silence; qu'elle estime, à nouveau, que le fait que, à la suite du recours, le comité de direction a tenté de se justifier en précisant qu'il a eu égard tant aux présentations écrites qu'orales n'est démontré par aucun élément et ne ressort à tout le moins pas de la motivation; qu'elle souligne encore, en ce qui concerne le troisième critère des compétences spécifiques (capitaliser des informations, des procédures et de la documentation, les exploiter et les diffuser), que l'appréciation de l'intervenant ne rencontre à aucun moment la question de gestion de l'information, pourtant essentielle et qu'elle n'aperçoit de même pas pour quelle raison sa candidature serait "assez mal focalisée", dès lors que cette affirmation n'est ni étayée ni expliquée; qu'elle estime, au contraire, qu'elle met, dans sa lettre de motivation, l'accent sur les actions orientées résultats, consistant, dans le traitement d'un flux permanent d'informations, de procédures et de processus reçus, à synthétiser ou à produire autour d'un axe vertical à double échelon, un de gestion et un autre stratégique, qu'elle y rappelle également qu'elle a, dans le domaine des marchés publics, établi et diffusé des modèles de cahiers spéciaux des charges accompagnés de livrets explicatifs et qu'elle fait encore référence aux applications informatiques qui permettent une plus grande accessibilité aux informations, précisant qu'il est essentiel de s'appuyer sur des outils ou procédures qui favorisent et capitalisent l'échange des connaissances; qu'elle souligne ensuite avoir mis en exergue, dans sa vision de la direction, la nécessité, pour la direction fonctionnelle et d'appui, d'une part de communiquer des informations claires et utiles au comité de direction concernant les normes en

vigueur et les situations des services ainsi que de leurs agents et, d'autre part, de mettre à la disposition des services internes, des ressources correspondant à l'évaluation des besoins exprimés, avoir prôné une démarche de facilitation supposant une diffusion claire et utile des normes, lesquelles doivent être accessibles en permanence, avoir insisté sur la nécessité de veiller à un échange d'informations entre le comité de direction et les services, gage de cohérence et de cohésion au sein de la diversité des domaines de la direction générale, avoir développé, dans son plan d'actions, l'idée de l'élaboration d'un manuel de procédures, sous forme de fiches techniques visant une information simple, claire, précise et utile en vue de préserver les savoir-faire, la polyvalence des agents, le maintien d'une qualité des dossiers et la facilité de leur traitement et avoir insisté sur le fait que la direction fonctionnelle et d'appui est chargée de récolter, d'analyser, de traiter et de fournir avec plus-value des informations et que celle-ci doit, en conséquence, développer et entretenir une expertise pointue, passant notamment par une formation continue dans les matières traitées et par la tenue de workshops thématiques avec les agents des services; qu'elle dit, à l'inverse, ne pas comprendre le score élevé attribué à l'intervenant puisque les éléments de l'appréciation de celui-ci relèvent plutôt du deuxième critère relatif aux compétences principales (concevoir une vision à long terme dans une perspective d'amélioration continue) plutôt que de la gestion de l'information; qu'elle constate qu'il est en effet question d'outils à mettre en place pour atteindre des objectifs mais qu'il n'est jamais fait état de l'adéquation avec la capitalisation des informations, des procédures et leur exploitation ou diffusion; qu'elle estime, en ce qui concerne le cinquième critère des compétences spécifiques (passer aisément d'une activité et/ou d'un projet à un autre en fonction des besoins du service), qu'il est interpellant de constater que le comité de direction omet de citer ses responsabilités à la tête de la direction du Contentieux des marchés de 2002 à 2006, malgré le fait qu'elle l'a déjà rappelé; qu'elle ajoute qu'outre sa désignation actuelle comme responsable de la cellule "marchés publics", elle a été amenée à pallier les absences répétées du directeur de la direction fonctionnelle et d'appui et ainsi à prendre en charge également, à intervalles fréquents, la gestion quotidienne de cette direction, traitant l'ensemble des matières propres à celle-ci et que, à la demande du directeur général, elle a assuré cette mission de manière constante et avec succès jusqu'à la communication de la proposition provisoire de classement de la procédure ayant mené à l'acte attaqué; qu'elle estime avoir ainsi démontré sa capacité à s'adapter aux différentes sollicitations, à s'impliquer avec rigueur dans ces différentes activités, à gérer sa disponibilité, à adapter son rythme de travail; qu'elle constate, par ailleurs, que sa capacité d'adaptation, en dehors du domaine des marchés publics, a déjà pu être, de manière indirecte mais certaine, reconnue par le comité de direction à l'occasion de l'examen des deuxième et sixième critères; qu'elle rappelle, en ce qui concerne le septième critère des compétences spécifiques (entretenir activement des relations formelles et informelles et/ou établir des réseaux

professionnels avec des personnes ressources) que, en tant que première attachée juriste déléguée ayant régulièrement assuré la gestion quotidienne de la direction fonctionnelle et d'appui, elle a noué des contacts privilégiés avec des personnes ressources tant au sein du Secrétariat général (direction de la Fonction publique, direction du Personnel) que de la DGT2, de différents cabinets ministériels, de l'Inspecteur des Finances, de cabinets d'avocats chargés d'assurer la défense des intérêts de la Région wallonne, des directions territoriales; qu'elle souligne également avoir insisté, dans son dossier de candidature, sur l'ouverture à l'environnement de la direction puisque, dans le plan d'action qu'elle propose, l'importance d'un réseau de relais ou de correspondants, de la participation aux réunions et instances organisées au sein du SPW, des contacts personnels et de l'organisation de workshops thématiques avec les agents traitants des services dans l'ensemble des matières traitées par la direction est affirmée; qu'elle relève encore que les motifs de l'appréciation de l'intervenant ne font à aucun moment apparaître que ce dernier dispose effectivement d'un réseau actif, ce qui est pourtant l'objet du critère et que le fait d'avoir eu une carrière variée ne permet pas de démontrer qu'un réseau actif a pu être constitué et est entretenu, mais qu'au contraire, une grande variété d'orientations différentes peut entraîner une dilution des contacts concrets et des relations avec différentes personnes rencontrées; qu'elle constate, en ce qui concerne le huitième critère des compétences spécifiques (concrétiser les objectifs en atteignant les résultats selon les modalités et les délais prévus), que l'indication d' "éléments" ou de "certains éléments", sans autre forme quelconque de précision constitue la seule motivation, ce qui ne peut être admis; qu'elle ajoute que les éléments de sa candidature démontrent à nouveau sa pleine adéquation quant à ce critère puisqu'elle a mis en évidence, dans sa lettre de motivation, sa démarche orientée résultats en mettant en œuvre des outils (tableaux de bord et rapports) permettant une compréhension rapide et permanente de la réalité pour favoriser une prise de décision rapide ainsi que pour confirmer, accélérer ou corriger les actions dans la perspective des objectifs définis et que, dans son plan d'action, elle a particulièrement insisté sur l'obtention de résultats progressifs immédiats aptes à capitaliser les efforts; qu'elle soutient qu'en toute hypothèse, il ressort de ce qui précède que les motifs sur lesquels se fonde la partie adverse ne sont ni adéquats ni admissibles, qu'ils ont manifestement un caractère extrêmement vague, imprécis et ne permettent pas de comprendre les points attribués ou les éléments sur lesquels la partie adverse s'est fondée et que l'attribution de points basée sur ce qui apparaît comme de pures clauses de style ne peut être admise; qu'elle fait encore valoir que les motifs de l'acte attaqué ne permettent pas de démontrer qu'un examen sérieux et concret du dossier a été réalisé puisque les considérations qui précèdent, de même que celles émises dans la requête en annulation, démontrent à suffisance que la partie adverse n'a pas correctement examiné les candidatures qui lui étaient soumises et n'a pas procédé à une comparaison effective des titres et mérites des candidats,

qu'elle s'est contentée d'émettre des appréciations dans des termes tout à fait généraux et sans lien avec des éléments concrets et que les appréciations émises sont à ce point générales et dénuées d'éléments concrets qu'il est possible de les utiliser dans différents cas de figure, pour d'autres critères voire même dans le cadre d'une autre procédure de sélection;

Considérant que la requérante rappelle, dans son dernier mémoire, que la motivation doit permettre aux candidats de comprendre les points attribués et d'établir qu'une comparaison des titres et mérites a effectivement été réalisée et qu'en l'espèce la motivation des points qui lui sont attribués souffre de manière générale d'un défaut de précision marquant; qu'elle soutient, en ce qui concerne le premier critère (utiliser des méthodes et des techniques de management) que la "faiblesse" de son dossier n'apparaît toujours pas et que le caractère "trop général et superficiel" de celui-ci n'est de même aucunement précisé; qu'elle estime qu'il y avait lieu d'avoir égard au Powerpoint qui figure au dossier dont les différents points démontrent bien que son dossier n'est aucunement superficiel; qu'elle estime, en ce qui concerne le cinquième critère (contrôler la qualité du travail réalisé) que la partie adverse a, en ce qui concerne l'intervenant, procédé par simple affirmation; qu'elle constate, en ce qui concerne le septième critère (gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe) que la décision attaquée ne fait aucune référence à la lettre de motivation de l'intervenant de sorte que l'on ne peut en retirer aucun argument; qu'elle relève également qu'en ce qui concerne ce dernier, la partie adverse rattache "tout naturellement" le huitième critère au septième et qu'il n'en va manifestement pas de même en ce qui la concerne, ce qui ne peut être admis; qu'elle rappelle, en ce qui concerne le neuvième critère (défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles) que l'appréciation donnée pour l'intervenant démontre que, pour ce dernier, la partie adverse n'a noté que la présentation elle-même du candidat et n'a pas eu égard au dossier de candidature et que la motivation de cette appréciation fait également état des "attitudes" de ce dernier, sans autre forme d'explication, ce qui est encore manifestement insuffisant et inadéquat; qu'elle estime encore, en ce qui concerne le dixième critère (communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise), que l'appréciation de la partie adverse ne permet pas, pour l'intervenant, de comprendre et de s'assurer que la partie relative à la compréhension de l'information a bien été évaluée comme elle l'a été pour elle; qu'elle constate, en ce qui concerne le cinquième critère des compétences spécifiques (passer aisément d'une activité et/ou d'un projet à un autre en fonction des besoins du service), que la partie adverse n'a jamais pris en compte le fait qu'elle avait exercé la profession d'avocat avant son entrée à l'administration; qu'elle estime que l'expérience dont elle peut se prévaloir et qui n'a, pour partie, pas été prise en compte par la partie adverse, démontre bien l'erreur manifeste d'appréciation; qu'elle

précise, en ce qui concerne le septième critère des compétences spécifiques (entretenir activement des relations formelles et informelles et/ou établir des réseaux professionnels avec des personnes ressources), que ses expériences professionnelles précédentes l'ont nécessairement conduite à développer et entretenir des relations; qu'elle estime enfin, en ce qui concerne le huitième critère des compétences spécifiques (concrétiser les objectifs en atteignant les résultats selon les modalités et les délais prévus) que l'appréciation de la partie adverse selon laquelle elle aurait une excellente perception des dispositions pratiques à mettre en œuvre pour concrétiser des objectifs mais n'aurait par ailleurs qu'une bonne capacité pour les concrétiser est totalement contradictoire et ne peut être admise;

Considérant que s'agissant de la désignation à une fonction à laquelle peuvent prétendre plusieurs candidats, la motivation de l'acte administratif doit, pour satisfaire aux exigences des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée, non seulement établir qu'une comparaison effective des titres et mérites a eu lieu mais également préciser les raisons pour lesquelles le candidat retenu a été préféré aux autres; que cette exigence doit toutefois être comprise de manière raisonnable et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité investie du pouvoir de nommer; qu'ainsi, elle ne doit pas analyser dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence ni procéder de manière systématique à leur comparaison; qu'elle doit en revanche indiquer les motifs pour lesquels les candidats dont l'appréciation est égale ou comparable à celle portée sur le candidat retenu, n'ont pas été préférés; qu'en l'espèce, le comité de direction a comparé les titres et mérites des candidats au regard de dix compétences principales et de huit compétences complémentaires, lesquelles étaient reprises dans l'appel aux candidats; que si, pour départager les candidats, le comité de direction a prévu 5 points sur 50 pour chaque compétence principale et, pour les compétences complémentaires, 4 points sur 50 pour la première, la deuxième et la sixième, 6 points sur 50 pour la troisième et la septième, et 10 points sur 50 pour la cinquième et la huitième, les points attribués trouvent une explication suffisante dans les deux procès-verbaux du comité de direction du 15 octobre 2013 et du 29 novembre 2013, établis sur la base des candidatures déposées par les deux candidats et de leur audition, pour le premier, et sur la base de la réclamation introduite par la requérante et de son audition, pour le second; que de plus, la requérante a pu prendre connaissance des motivations justifiant son classement; qu'il ressort de ce qui précède que la requérante a pu comprendre les raisons de la promotion de l'intervenant et que le dossier administratif démontre l'effectivité de la comparaison des titres et mérites; qu'il reste cependant à examiner si cette comparaison est, comme le soutient la requérante, entachée, à certains égards, d'erreurs manifestes d'appréciation; qu'il convient, pour ce faire, d'examiner les différents griefs soulevés par la requérante;

Considérant qu'en ce qui concerne les compétences principales, la proposition provisoire de classement mentionne, pour le critère n° 1 "Utiliser des méthodes et des techniques de management (organisation du travail, gestion d'équipe, gestion de conflit, leadership, gestion de projet, gestion de la qualité, outils informatiques spécifiques, ...) (points : 5/50)" :

" Considérant que Monsieur Pierre-Yves BOLEN a pu faire montre d'une bonne approche managériale acquise non seulement lors de ses fonctions actuelles et antérieures, mais aussi par ses formations passées ou en cours qui lui ont permis d'acquérir une connaissance et une pratique plus approfondies des outils disponibles;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE a exprimé une assez bonne approche des outils de gestion managériale e.a. du fait de son expérience et de ses réalisations passées et actuelles; que les éléments précités doivent toutefois être tempérés à cet égard par une faiblesse du dossier qu'elle a présenté avec sa candidature;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 1, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

3.88/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3.5/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...);

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant le critère n° 1 des compétences principales, le comité de direction prend bonne note des remarques de Madame Laurence DEMINNE mais tient toutefois à préciser que le dossier introduit lors de la candidature écrite était par trop général et superficiel en ce qui concerne sa perception et ses connaissances en la matière; que cet élément ne lui permet pas de juger autrement la candidature, ce qui justifie l'impression de relative faiblesse qu'il a exprimée dans le procès-verbal du 15 octobre; qu'en conséquence, le comité de direction ne juge pas utile de revoir sa cote";

que la comparaison des actes de candidature de la requérante et de l'intervenant permet de considérer que la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation dans le cadre du premier critère des compétences principales; qu'en effet, la lettre de motivation de la requérante ne détaille pas de manière précise la manière dont elle utilise ou compte utiliser les méthodes et techniques de management; que les compétences appréciées dans le cadre du premier critère peuvent uniquement se déduire, de manière implicite, des considérations relatives à sa vision d'assistance au profit des services opérationnels et à l'instauration des réseaux de personnes ressources; que la lettre de motivation de l'intervenant contient, quant à elle, des considérations explicites relatives à l'utilisation des méthodes et techniques de management puisqu'elle mentionne :

" Ma pratique quotidienne me conduit à développer des techniques de management «génériques» (via un leadership orienté résultats et la mise en œuvre d'outils adéquats : planification, travail sur les processus, gestion du personnel et des partenariats, suivi budgétaire) qui constituent le fondement de la fonction de

directeur, notamment pour une fonction transversale de support, telle que celle de la DFA";

qu'en outre, la lettre de motivation de l'intervenant contient explicitement, sous l'intitulé "Axe 1 : DFA orientée management", des développements relatifs au management ainsi que dans une partie consacrée à la capacité à exercer la fonction;

que pour le critère n° 5 "Contrôler la qualité du travail réalisé (points : 5/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant que Monsieur Pierre-Yves BOLEN a pu faire apparaître une très bonne faculté à contrôler la qualité du travail réalisé, que ce soit au travers de sa candidature ou de ses activités actuelles et passées, dans les cabinets ministériels ou à l'administration;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE a fait état d'une bonne perception des outils de gestion de la qualité, notamment à travers sa volonté d'évaluer les actions entreprises;

(...);

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 5, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

4.25/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3.88/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...);

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant le critère n° 5 des compétences principales, le comité de direction accepte l'argumentation développée par Madame Laurence DEMINNE et reconnaît sa très bonne capacité à vérifier la qualité du travail réalisé, ce que prouve son travail quotidien.

Le comité de direction décide de revoir sa cotation du critère n° 5 des compétences principales et de la porter à 4.25/5 au lieu de 3.88/5";

qu'il ressort de ce qui précède que la requérante a obtenu, à la suite de sa réclamation, une note identique à celle de l'intervenant de sorte que contrairement à ce qu'elle fait valoir dans son dernier mémoire, la partie adverse n'a nullement retenu une meilleure capacité de l'intervenant;

que pour le critère n° 7, "Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe (points : 5/50)" la proposition de classement mentionne :

" Considérant que Monsieur Pierre-Yves BOLEN a très bien perçu et exprimé l'importance que revêt ce facteur pour gérer efficacement une Direction fonctionnelle et d'appui, en tant que service mais aussi par le rôle que la direction est appelée à jouer au sein de la direction générale;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE manifeste une bonne capacité à gérer les relations interpersonnelles, appréciation qui ressort des éléments contenus dans sa candidature mais aussi de sa pratique quotidienne; que dans ce contexte, elle met en effet l'accent sur la responsabilisation des agents;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 7, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

4.25/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3.88/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...)" ;

que pour le critère n° 8 "Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits (points : 5/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant qu'au travers de la présentation de sa candidature, Monsieur Pierre-Yves BOLEN paraît disposer de bonnes capacités pour gérer ou résoudre des conflits; que cette perception se rattache tout naturellement à l'importance qu'il a exprimée d'une bonne gestion personnelle et de groupe;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE ne présente qu'une perception limitée de l'importance de prévenir ou gérer des conflits, sa candidature ne faisant que peu d'écho à ce sujet; que le contexte et ses attitudes dans ses activités quotidiennes tempèrent toutefois cette affirmation restrictive; qu'on ne peut en conséquence qu'attribuer à Madame Laurence DEMINNE une capacité moyenne en ce domaine;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 8, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

3.5/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...)" ;

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant les critères n°s 7 et 8 des compétences principales, le comité de direction tient à préciser que les candidatures sont évaluées entre elles dans le cadre d'un examen comparatif pour l'attribution d'un emploi spécifique, l'objectif final étant le classement des candidats; que les appréciations et les cotes individuelles sont donc relatives et doivent s'apprécier par rapport aux appréciations et aux cotes données aux autres candidats; qu'en l'espèce, la mention «bonne» donnée au critère 7 à Madame Laurence DEMINNE pour la distinguer du candidat classé avant elle, qui recevait la mention «très bonne», ne signifie pas qu'elle a démerité ou que sa candidature était moins bonne dans l'absolu que lors de la procédure précédente dont elle fait mention; que le même raisonnement vaut pour les appréciations mentionnées au critère n° 8; que par ailleurs Madame Laurence DEMINNE n'apporte aucun élément nouveau par rapport aux éléments pris en compte lors de l'examen de sa candidature; qu'en conséquence le comité de direction ne juge pas utile de revoir ses cotes pour les critères n°s 7 et 8";

que la comparaison des actes de candidature de la requérante et de l'intervenant, auxquels la partie adverse a eu égard, permet de considérer que celle-ci n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation dans le cadre du septième critère des compétences principales; qu'en effet, si l'acte de candidature de la requérante permet de dégager des compétences en matière de gestion des relations interpersonnelles et

de la dynamique de groupe au sein d'une équipe, la lettre de motivation de l'intervenant contient, quant à elle, des considérations plus explicites à cet égard :

" La gestion d'une équipe de 18 personnes avec des profils et des missions variés se fait en maintenant une cohérence à l'ensemble de l'équipe ainsi formée. Cela m'amène à travailler sur des leviers essentiels tels que la motivation (en expliquant les priorités portées par mon management, les raisons et enjeux des changements, ...), l'équité (répartition de la charge de travail explicitée en fonction des résultats à atteindre) ou la dynamique de groupe (organisation et animation de réunions d'équipes et de cellule planifiées mensuellement, organisation de formations en «communication de groupe»). En ce qui concerne les relations interpersonnelles, le «projet SPMT» déjà évoqué se fonde sur une palette très large d'actions (coaching, formations, charte de bonne conduite de la Direction, mise à plat et objectivation des procédures les plus essentielles) qui constituent un réel atout dans mon expérience de gestion des conflits";

que ces considérations démontrent que l'intervenant a abordé la compétence en matière de gestion des conflits (critère n° 8) dans la foulée de la gestion d'équipe et des relations interpersonnelles; que la candidature de la requérante démontre, quant à elle, qu'elle a abordé la gestion des conflits en rapport, d'une part, avec la communication en indiquant que "les contacts humains seront privilégiés pour (...) désamorcer le cas échéant les tensions" et d'autre part, avec l'évaluation en soulignant que "sur le plan humain collectif, elle objective une adéquation de l'organisation des tâches entre les agents, en favorisant un esprit d'équipe et en réduisant les conflits"; que même si, comme cela découle de l'acte attaqué, les deux candidatures abordent la gestion des conflits de manière différente, il ressort de ce qui précède que l'on ne peut considérer que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que l'intervenant a mieux mis en exergue cette compétence dans son acte de candidature; que quant à la comparaison que la requérante effectue avec l'appréciation obtenue dans le cadre de la procédure relative à la direction de l'Exploitation aéroportuaire, force est de constater que les candidats aux différents emplois vacants ne sont pas forcément les mêmes de sorte qu'un candidat ne peut prétendre conserver, d'une candidature à l'autre, la même appréciation sur chacun de ses mérites, tant cette appréciation peut varier dans le temps et en fonction de la valeur des candidats en présence; qu'il n'y a, dès lors, aucune contradiction ou incohérence dans le fait que le même comité de direction a pu apprécier les titres et mérites de la requérante de manière différente en fonction de l'emploi convoité; que le comité de direction a d'ailleurs donné des explications claires à cet égard à la requérante à la suite de sa réclamation;

que pour le critère n° 9 "Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles (points : 5/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant que Monsieur Pierre-Yves BOLEN a fait preuve lors de la présentation de sa candidature d'excellentes capacités à défendre ou présenter un point de vue, une perception ou une vision; que cette capacité est également corroborée par ses attitudes dans sa carrière professionnelle actuelle et passée;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE dispose d'une très bonne capacité à avoir des échanges positifs et constructifs dans le contexte de son activité professionnelle; que si cette affirmation est établie dans sa pratique quotidienne, elle doit être nuancée au vu de la présentation de sa candidature;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 9, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

4.63/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3.88/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...)"

que pour le critère n° 10 "Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise (points : 5/50)" la proposition de classement mentionne :

" Considérant que Monsieur Pierre-Yves BOLEN a démontré lors de la présentation de sa candidature une excellente capacité à communiquer; que son dossier est aussi clair que synthétique, tout comme ses réponses lors de l'audition pour la défense de sa candidature;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE dispose d'une excellente capacité à communiquer sur des sujets professionnels tant en interne qu'en externe et à en mettre en évidence les aspects les plus pertinents;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n ° 10, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

4.25/5 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

4.25/5 : Madame Laurence DEMINNE

(...)"

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant les critères n^{os} 9 et 10 des compétences principales, le comité de direction tient à préciser que la prise en compte des présentations des candidats vise aussi bien la présentation écrite que la présentation orale pour peu que cette dernière apporte un éclairage complémentaire; que par ailleurs il estime que Madame Laurence DEMINNE n'apporte aucun élément vraiment nouveau par rapport aux éléments pris en compte lors de l'examen de sa candidature; qu'en conséquence le comité de direction ne juge pas utile de revoir ses cotes pour les critères n^{os} 9 et 10";

qu'il ressort de la motivation de la proposition provisoire que, pour le critère n° 9, la requérante et l'intervenant ont été appréciés tant sur la base de leur acte de candidature (par la référence à leurs activités actuelles et/ou passées) que sur leur présentation orale; qu'en outre, il ressort du procès-verbal du comité de direction qu'il a entendu tous les candidats, à l'exception de Donatienne PORTUGAELS et que la note d'explication annexée à l'appel à candidatures mentionnait clairement qu'il leur appartiendrait de défendre oralement leur candidature; que rien n'interdisait

donc au comité de direction de se fonder également sur cette défense orale pour apprécier les titres et mérites des candidats;

qu'il ressort de la motivation de la proposition provisoire que, pour le critère n° 10, la requérante et l'intervenant ont bien été appréciés au regard de leur capacité à communiquer; qu'en outre, la requérante a obtenu la même note que l'intervenant; que par ailleurs, comme mentionné précédemment, rien n'interdisait au comité de direction de se fonder également sur la défense orale des candidatures pour apprécier les titres et mérites de candidats;

Considérant qu'en ce qui concerne les compétences spécifiques, la proposition provisoire de classement mentionne, pour le critère n° 3 "Capitaliser des informations, des procédures et de la documentation, les exploiter et les diffuser (points : 6/50)" :

" Considérant qu'au travers de sa candidature et de sa présentation, Monsieur Pierre-Yves BOLEN a pu démontrer une très bonne capacité en ce domaine; qu'il a en effet pu aborder de manière très complète et adéquate les activités actuelles de la direction, ses objectifs pour le futur ainsi que les outils à mettre en place pour les atteindre;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE démontre dans sa carrière une bonne capacité en ce domaine; que sa candidature était toutefois assez mal focalisée ce qui limite la perception que l'on peut avoir de la candidate pour ce critère;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 3, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

5.1/6 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

4.2/6 : Madame Laurence DEMINNE

(...);

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant le critère n° 3 des compétences spécifiques, le comité de direction accepte l'argumentation développée par Madame Laurence DEMINNE et reconnaît sa très bonne capacité à capitaliser des informations, des procédures et de la documentation, à les exploiter et les diffuser ce que démontrent à suffisance ses activités professionnelles quotidiennes récentes e.a. en matière de marchés publics.

Le comité de direction décide de revoir sa cotation du critère n° 3 des compétences spécifiques et de la porter à 4.8/5 [lire : 6] au lieu de 4.2/5 [lire : 6]";

qu'il ressort de ce qui précède que la partie adverse a pris en considération, que ce soit en terme de proposition provisoire ou d'examen sur réclamation (à la suite de celle-ci, le comité de direction a remonté les points de la requérante), les titres et mérites respectifs; que si la requérante critique les appréciations émises et estime qu'elle aurait dû obtenir une note supérieure à celle de l'intervenant, elle ne démontre cependant pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes;

que la plupart de ses critiques se basent sur l'opinion qu'elle se fait de ses compétences; qu'à peine de rendre la procédure de promotion inutile, l'expérience dont un candidat peut faire état ne saurait, non plus, prévaloir sur l'appréciation du comité de direction sauf à établir concrètement qu'une erreur manifeste d'appréciation a été commise par celui-ci, ce qui n'est pas le cas;

que pour le critère n° 5 "Passer aisément d'une activité et/ou d'un projet à un autre en fonction des besoins du service (points : 10/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant que dans sa candidature et lors de la défense de celle-ci Monsieur Pierre-Yves BOLEN a pu démontrer une très bonne flexibilité d'esprit, étant capable de percevoir rapidement et exprimer aisément des éléments importants parmi les missions et objectifs futurs de la direction, missions et objectifs essentiellement très diversifiés; que sa carrière présente une variété intéressante de missions et fonctions;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE a fait pratiquement toute sa carrière dans un domaine spécifique; que, bien que ce domaine fasse partie des activités de la direction, elle n'a pu élargir suffisamment sa perception de l'ensemble des missions et objectifs de la direction au travers de sa candidature; qu'en conséquence, on ne peut que qualifier de moyen le niveau de Madame Laurence DEMINNE pour ce critère;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 5, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

8.5/10 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

5/10 : Madame Laurence DEMINNE

(...);

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

"Concernant le critère n° 5 des compétences spécifiques, le comité de direction accepte partiellement l'argumentation développée par Madame Laurence DEMINNE; il reconnaît ainsi que, au regard de la cohérence générale des cotations, l'appréciation qu'il donne pour ce critère en qualifiant le niveau de «moyen» correspond davantage à une cote de 6/10 que de 5/10.

Le comité de direction décide de revoir sa cotation du critère n° 5 des compétences spécifiques et de la porter à 6/10 au lieu de 5/10";

que contrairement à ce que soutient la requérante, le comité de direction a forcément eu égard à ses responsabilités en tant que directeur a.i. de la direction du Contentieux des marchés publics de 2002 à 2006 puisqu'il souligne qu'elle "a fait pratiquement toute sa carrière dans un domaine spécifique", ce qui, au vu du curriculum vitæ de la requérante ne peut se comprendre que comme une référence à la matière des marchés publics; que par ailleurs, la comparaison des actes de candidature de la requérante et de l'intervenant démontre que ce dernier a effectivement exercé des fonctions et missions plus diverses que la requérante; qu'à nouveau, la partie adverse a bien pris en considération, que ce soit en termes de proposition provisoire ou d'examen sur réclamation, les titres et mérites respectifs;

que si la requérante critique les appréciations émises et estime qu'elle aurait dû obtenir une note supérieure, elle ne démontre cependant pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes; que la plupart de ses critiques se basent à nouveau sur l'opinion qu'elle se fait de ses compétences; qu'enfin, la critique selon laquelle la partie adverse n'a jamais pris en compte le fait qu'elle avait exercé la profession d'avocat avant son entrée à l'administration est tardive, n'ayant été invoquée qu'au stade du dernier mémoire;

que pour le critère n° 7 "Entretenir activement des relations formelles et informelles et/ou établir des réseaux professionnels avec des personnes ressources (points : 6/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant que la carrière variée de Monsieur Pierre-Yves BOLEN lui a permis d'aborder des sujets et personnalités divers; qu'il en résulte une très bonne adéquation de l'intéressé eu égard à ce critère;

Considérant que Madame Laurence DEMINNE ne peut faire état de relations professionnelles que dans le domaine des marchés publics; qu'en conséquence, elle ne correspond que moyennement pour ce critère, même si le domaine mentionné est inclus dans les missions de la direction;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 7, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

5.1/6 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

3.6/6 : Madame Laurence DEMINNE

(...);

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant le critère n° 7 des compétences spécifiques, le comité de direction accepte partiellement l'argumentation développée par Madame Laurence DEMINNE; il reconnaît que Madame Laurence DEMINNE possède des capacités à développer des réseaux professionnels, y compris dans d'autres domaines que le secteur des marchés publics.

Le comité de direction décide de revoir sa cotation du critère n° 7 des compétences spécifiques et de la porter à 4.2/6 au lieu de 3.6/6";

qu'il ressort des éléments qui précèdent que la partie adverse a bien pris en considération, que ce soit en termes de proposition provisoire ou d'examen sur réclamation (à la suite de celle-ci, le comité de direction a remonté les points de la requérante), les titres et mérites respectifs; que si la requérante critique les appréciations émises et estime qu'elle aurait dû obtenir une note supérieure, elle ne démontre cependant pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes; que la plupart de ses critiques se basent encore sur l'opinion qu'elle se fait de ses compétences;

que pour le critère n° 8 "Concrétiser les objectifs en atteignant les résultats selon les modalités et les délais prévus (points : 10/50)", la proposition de classement mentionne :

" Considérant que l'approche développée par Monsieur Pierre-Yves BOLEN dans sa candidature, qu'il s'agisse d'outils, méthodes ou organisation, démontre une très bonne capacité en ce domaine;

Considérant que les éléments de carrière de Madame Laurence DEMINNE, ainsi que certains éléments de sa candidature démontrent une bonne capacité pour ce critère;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 8, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

8.5/10 : Monsieur Pierre-Yves BOLEN

7.75/10 : Madame Laurence DEMINNE

(...)"

que statuant sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a décidé :

" Concernant le critère n° 8 des compétences spécifiques, le comité de direction justifie son interprétation et sa cote par les éléments repris dans la lettre de motivation de Madame Laurence DEMINNE, tels une vision orientée «résultats» et la gestion des procédures et processus, éléments qui démontrent en effet une bonne capacité pour la matière; que ces éléments ayant été pris en compte, il n'y a pas lieu de revoir la cote qui lui a été attribuée";

qu'au regard des éléments qui précèdent, on aperçoit mal comment la requérante peut soutenir que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation; qu'en effet, elle a bien pris en considération, que ce soit en termes de proposition provisoire ou d'examen sur réclamation, les titres et mérites respectifs; que si la requérante critique les appréciations émises et estime qu'elle aurait dû obtenir une note supérieure, elle ne démontre cependant pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que le moyen unique n'est pas fondé;

Considérant que la partie adverse sollicite qu'une indemnité de procédure de sept cents euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête en intervention introduite par Pierre-Yves BOLEN est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

Une indemnité de procédure, liquidée à la somme de 700 euros, est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont également mis à charge de la partie requérante, à concurrence de 200 euros, et de la partie intervenante, à concurrence de 150 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le huit décembre deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J. VANHAEVERBEEK.