

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 236.878 du 22 décembre 2016

A. 217.080/VIII-9832

En cause : **BURLET** Roch,
ayant élu domicile chez
M^e Raphaël MOSSOUX, avocat,
rue des Fabriques 15/1
Trianon I
4300 Waremmе,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre des Finances.

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

Vu la requête introduite le 25 septembre 2015 par Roch BURLET tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision du 4 août 2015 «de Monsieur le Président du Comité de direction», attribuant au requérant la mention «insuffisant» dans le cadre du cycle d'évaluation du requérant pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu l'arrêt n° 233.410 du 6 janvier 2016 rejetant la demande de suspension;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite par la partie requérante;

Vu les mémoires en réponse et en réplique 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 le dernier mémoire de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 18 octobre 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 21 décembre 2016;

Entendu, en son rapport, Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Raphaël MOSSOUX, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Fabienne ROLAND, conseiller, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 233.410 du 6 janvier 2016 qui a rejeté la demande de suspension; qu'il y a lieu de s'y référer;

Considérant que le premier moyen est pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article 32 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale et de l'excès de pouvoir; qu'après avoir rappelé le prescrit de l'article 32 précité, le requérant indique que l'acte attaqué n'est pas signé par le fonctionnaire dirigeant, c'est-à-dire par le président du comité de direction, mais par l'administrateur général de l'Inspection spéciale des impôts, Frank PHILIPSEN, qui ne disposait pas légalement des compétences pour le signer; qu'en réplique, il souligne que l'article 32 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité ne prévoit aucune délégation de compétence; que dans son dernier mémoire, il insiste sur le fait que le dossier administratif ne contient aucune pièce attestant d'une délégation de compétence au profit de Frank PHILIPSEN;

Considérant qu'il ressort du procès-verbal du comité de direction du SPF Finances du 17 juillet 2015, que le président du comité de direction a précisé que pendant ses congés, du 27 juillet au 21 août 2015 y compris, Frank PHILIPSEN serait habilité à signer tous les documents au nom du président; que l'acte attaqué indique en effet qu'il est signé, "p.o.", par Frank PHILIPSEN; qu'à cet égard, il convient de rappeler que la délégation de pouvoir ne se confond pas avec la délégation de signature ou l'autorisation de signer; que la délégation de signature, parfois aussi appelée autorisation de signer, est une technique par laquelle une autorité administrative autorise un agent à signer voire à rédiger et à signer

l'instrumentum d'une décision qu'elle a préalablement arrêtée; que l'autorisation de signer doit être explicite et l'acte qu'il s'agit de signer doit avoir été pris par l'auteur compétent; qu'ainsi la signature par délégation n'encourt pas de reproche pour autant qu'il soit établi que l'autorité compétente a pris la décision que formalise celui qui rédige et signe;

Considérant qu'en l'espèce, l'article 32 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité attribue au fonctionnaire dirigeant, donc au président du comité de direction, le pouvoir de décider de la mention à attribuer à la suite d'un avis de la commission de recours proposant de modifier la mention initiale; que même si l'avis de la commission de recours a été notifié au président du comité de direction, le 9 juillet 2015, soit avant son départ en congé, l'acte attaqué a été adopté, le 4 août 2015, soit pendant ses congés; que cet acte n'a, en conséquence, pas pu être pris par le président du comité de direction; que toutefois, l'arrêté ministériel du 9 juillet 2014 tendant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions du président du comité de direction du service public fédéral Finances durant ses absences dispose, en son article 1^{er} qu' "En cas d'absence d'une durée prévue de plus de cinq jours ouvrables, les attributions du président du comité de direction du Service public fédéral Finances sont exercées par le titulaire de la fonction de management N-1 présent, qui a la plus grande ancienneté dans une telle fonction. [...]"; que rien ne permet donc de considérer que Frank PHILIPSEN n'était, en l'absence du président du comité de direction, pas compétent pour adopter et signer l'acte attaqué; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris de la violation des articles 7 et 11 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; qu'après avoir rappelé le prescrit de l'article 7 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, le requérant souligne qu'aucun entretien de fonction n'a été établi pour sa fonction depuis son entrée au Digiteam en mai 2011; que, selon lui, en quatre années, cette fonction a évolué de manière significative, plusieurs tâches qui s'exerçaient de manière manuelle ou semi-manuelle sont aujourd'hui informatisées et la fonction elle-même a été modifiée; qu'il explique qu'avant l'existence du service P&O intégré, constitué en 2013, il s'occupait de dossiers de valorisation de services antérieurs (à mi-temps) et de la gestion quotidienne de l'ensemble des dossiers personnels des agents de son administration alors que, depuis la création de P&O, outre ces tâches, il s'est vu attribuer celles d'autres services, avec une priorité donnée à la digitalisation de l'ensemble des dossiers du personnel; qu'il relève que l'acte attaqué fait tout au plus état d'une "description de fonction [...] reçu[e] «précédemment»" dont il ne trouve aucune trace au dossier et dont il est impossible de vérifier si elle correspond effectivement à la fonction qu'il occupe actuellement; qu'il estime qu'un entretien de

fonction aurait dû avoir lieu au début du cycle d'évaluation puisque, de cet entretien, découle l'entretien de planification où seront établis des objectifs clairs et mesurables, qui permettront à l'évalué, d'une part, de comprendre les attentes précises de la hiérarchie et, d'autre part, de comprendre dans quel type de fonction ce travail s'inscrit; qu'il expose ainsi que les entretiens subséquents - de planification, de fonctionnement et d'évaluation - qui ne reposent pas sur un entretien de fonction manquent donc de fondement; que, par ailleurs, il souligne que l'article 11 du même arrêté prévoit qu' "À l'issue des entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation, l'évaluateur rédige un rapport", ce qui, selon lui, signifie que le rapport de l'évaluateur doit reposer sur les entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation; qu'il en déduit que l'absence d'entretien de fonction rend caduc le cycle d'évaluation;

qu'en réplique, le requérant fait valoir que, depuis l'entretien de fonction du 7 mai 2013, les aptitudes requises ont évolué de manière sensible; que, selon lui, ce constat nécessitait un nouvel entretien de fonction;

que dans son dernier mémoire, il s'en réfère à ses précédents écrits de procédure;

Considérant que l'article 7, alinéa 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2013, dispose comme suit :

" La période d'évaluation débute par un entretien de fonction lorsque le membre du personnel est nommé à titre définitif, est engagé, ou change de fonction. Un entretien de fonction est aussi tenu lorsque la fonction connaît des changements significatifs.

Lors de l'entretien de fonction, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent de la description de fonction. Si le consensus ne peut être atteint, le directeur P&O ou son délégué organise une médiation. Si la médiation échoue, le directeur et, à défaut, le directeur général détermine la description de fonction par décision motivée";

qu'il ressort de cette disposition que l'entretien de fonction n'est pas requis au début de chaque période d'évaluation mais uniquement à la suite d'une nomination à titre définitif de l'agent, de son engagement, d'un changement de fonction ou lors de modifications significatives de ses fonctions;

Considérant qu'en l'espèce, le requérant est expert financier administratif au service d'encadrement Personnel et Organisation, Digiteam (anciennement Bureau d'ordre P&O), depuis le 1^{er} mai 2011; qu'un entretien de fonction a eu lieu le 7 mai 2013; que le rapport de cet entretien contient, en annexe, une description de fonction se rapportant à la fonction B180 "Gestion documentaire"; qu'un profil de compétences génériques est également annexé qui se réfère à la fonction

"Support/Expert-B-STD-000 : Profil standard pour B Support/Expert"; que l'examen de ces documents démontre que la fonction exercée par le requérant englobe également des tâches informatisées; que le requérant ne peut donc pas prétendre que le fait qu'il se soit vu attribuer des fonctions de digitalisation, après la création du service P&O intégré en 2013, ne serait pas compris dans les fonctions qui peuvent lui être attribuées sur la base de la description annexée au rapport de l'entretien de fonction du 7 mai 2013; qu'en outre, il convient de souligner que, ni lors de l'entretien de planification du 27 février 2014, ni lors de l'entretien de fonctionnement du 18 juillet 2014, le requérant n'a indiqué que ses fonctions avaient changé de manière significative et demandé un nouvel entretien de fonction; qu'au vu de ces éléments, le deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris de la violation de l'article 17 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité; que le requérant indique que cette disposition traite de l'hypothèse où l'on envisage l'attribution d'une mention "à améliorer" ou "insuffisant" et qu'elle instaure une procédure particulière; qu'il observe que sa chef fonctionnelle - au sens de l'art. 2, 16°, de l'arrêté royal, précité - est Angélique PATTE, qui possède l'échelle de traitement BF1; qu'il estime que cette dame a un lien d'autorité direct avec lui dans l'exercice quotidien de ses fonctions et qu'elle agit sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, Etienne DEPESTELE, à qui est attribuée la responsabilité du service dans lequel Angélique PATTE et lui travaillent; que selon lui, lorsque Angélique PATTE a eu l'intention de lui attribuer la mention "insuffisant", elle aurait dû informer immédiatement son supérieur hiérarchique, conformément à l'article 17, alinéa 1^{er}, de l'arrêté précité et, à l'issue de l'entretien d'évaluation, elle aurait dû également informer son supérieur hiérarchique de ce qu'elle estimait devoir attribuer une mention "insuffisant" afin que ce dernier ait un entretien d'évaluation avec lui;

qu'en réplique, le requérant expose que l'organigramme déposé par le SPF Finances n'est pas daté et que rien ne permet de déterminer, sur cette base, si Angélique PATTE se trouve dans les conditions de l'article 2, 15° ou 16°, précité; qu'il ajoute qu'il n'avait aucun intérêt à contester cette mention lors de la signature des rapports puisque, à ce moment, elle ne lui causait aucun préjudice; qu'il relève encore que les entretiens de planification, de fonctionnement et d'évaluation font référence au chef fonctionnel dans les objectifs fixés;

que dans son dernier mémoire, il s'en réfère à ses précédents écrits de procédure;

Considérant que l'article 2, 15° et 16° de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, définit les notions de supérieur hiérarchique et de chef fonctionnel comme suit :

" 15° supérieur hiérarchique : l'agent auquel le directeur général ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une équipe et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service ou de cette équipe;

16° chef fonctionnel : l'agent, le contractuel ou le statutaire relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel, a un lien d'autorité directe sur ce dernier dans l'exercice quotidien de ses fonctions";

qu'il ressort de documents transmis par la partie adverse à la suite d'une mesure d'instruction de l'auditeur-rapporteur que, même si cela n'a jamais été formalisé par écrit, Angélique PATTE exerçait, au moment de l'évaluation du requérant, en fait la responsabilité du Digiteam; qu'elle apparaît, en effet, dans les bases de données du SPF Finances, sous la mention "Teamchef"; qu'en outre, les rapports des entretiens de planification de fonctionnement et d'évaluation mentionnent clairement cette personne comme supérieure hiérarchique et Etienne DEPESTELE comme directeur; que, eu égard à ces éléments, Angélique PATTE doit être considérée comme le supérieur hiérarchique du requérant; que le fait que certains indicateurs des objectifs de prestation fassent référence au chef fonctionnel ne permet pas de considérer, au vu de ce qui précède, qu'Angélique PATTE n'aurait pas été investie des fonctions de supérieur hiérarchique; que le troisième moyen n'est ainsi pas fondé;

Considérant que le quatrième moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation; que dans une première branche, le requérant rappelle que les objectifs fixés doivent répondre à certains critères pour permettre de vérifier s'ils sont atteints et dans quelle mesure; qu'il relève qu'ils doivent être spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes (ou pertinents) et temporellement définis; que selon lui, la plupart des objectifs fixés ne remplissent manifestement pas les critères de mesurabilité ou de spécificité et cite, à titre d'exemple, les objectifs suivants:

- "Faire en sorte que le groupe de recherche effectue les différentes tâches dans un délai correct en priorisant les actions selon les directives reçues" : le délai "correct" n'est pas précisé, la manière de "prioriser" les tâches n'est pas explicitée;
- "Préparer les dossiers repris dans les listings à réaliser par jour. La quantité des listings à réaliser dépend de l'état d'avancement du groupe de tri." : rien n'est précisé sur ce qu'on entend par "préparer" et la deuxième phrase n'est pas un objectif;
- "Agir avec souplesse" : c'est un objectif vague qui ouvre la porte au plus grand arbitraire;
- "S'impliquer dans son travail quotidien quelque [sic] soit le schéma de travail choisi", c'est un objectif tout aussi vague laissant également la porte ouverte au plus grand arbitraire;

- " Être méticuleux dans la réalisation du travail de recherche " : ce n'est pas un objectif spécifique ni mesurable;

qu'il constate également que la commission de recours a eu la même réflexion et qu'elle a considéré qu' "au moment de l'entretien de planification et de l'entretien de fonctionnement, l'évaluateur n'a pas clairement quantifié les objectifs de l'évalué et que par conséquent, l'évalué ne pouvait pas savoir exactement quels étaient les objectifs à atteindre en terme de quantité de travail", ce qui l'a menée à proposer, à l'unanimité, la mention "à améliorer", qualifiant la procédure d'évaluation de "bancale"; que dans une seconde branche, il observe que la responsable hiérarchique (Angélique PATTE) l'a évalué sur une période de plus de deux ans et non sur le cycle annuel prévu, à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 puisqu'elle précise dans sa motivation de la mention finale à l'entretien d'évaluation : "Cela fait maintenant plus de deux ans que je constate des dysfonctionnements et que je tente de te faire évoluer";

qu'en réplique, sur la première branche, le requérant maintient que les considérants de l'acte attaqué n'apportent aucun élément de nature à contredire que les objectifs établis ne remplissent pas les critères de mesurabilité ou de spécificité; qu'il prétend que les aléas évoqués dans ces considérants sont des éléments de fond qui sont la conséquence de la mauvaise rédaction des objectifs; que, quant à la seconde branche, selon lui, la mention d'Angélique PATTE n'est pas anodine puisqu'elle témoigne de ce que ce sont bien ses états de service de plus de deux ans qui sont pris en considération dans le document d'évaluation;

que dans son dernier mémoire, il répète que ce sont bien les objectifs qu'il critique et que c'est d'ailleurs par rapport à ceux-ci que la commission de recours a décidé qu'il fallait lui attribuer la mention "à améliorer", ces objectifs n'étant pas suffisamment quantifiés; qu'il insiste sur la circonstance que des vices de forme ont été commis dans le cadre de sa procédure d'évaluation et que ceux-ci ont été déterminants dans le choix de la mention "insuffisant"; qu'il rappelle que cette mention est de nature à avoir de graves répercussions sur sa carrière; que selon lui, vu l'imprécision de certains indicateurs, il n'était pas possible de déterminer la quantité de travail que l'on attendait de sa part ni d'ailleurs la qualité de celui-ci;

Considérant quant à la première branche du quatrième moyen, que s'il ressort de l'avis de la commission de recours que "malgré les nombreuses actions d'accompagnement entreprises par l'évaluateur, les objectifs définis ne mentionnent pas d'indicateurs clairs permettant à l'évalué de savoir quels sont les résultats demandés en terme de quantité" et que "au moment de l'entretien de planification et de l'entretien de fonctionnement, l'évaluateur n'a pas clairement quantifié les

objectifs de l'évalué et que, par conséquent, l'évalué ne pouvait pas savoir exactement quels étaient les objectifs à atteindre en terme de quantité de travail", il convient de relever que lors de l'entretien de planification, le requérant n'a pas considéré que les objectifs assignés n'étaient pas SMART, à savoir Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et définis dans le Temps; qu'il ressort de la brochure "Cycles d'évaluation - Comprendre pour bien faire" mise à disposition des évalués par le SPF P&O que, lors de cet entretien, tant l'évaluateur que l'évalué ont un rôle à jouer et qu'il s'agit, en réalité, d'arriver à un consensus; que cette brochure mentionne ainsi, ce qui suit :

" Certains objectifs sont plus faciles à définir clairement que d'autres. Pour votre évaluateur, il n'est pas toujours évident non plus de trouver de bons indicateurs pour chaque objectif ou de déterminer quels sont les moyens les plus adéquats, etc. En tant qu'évalué, vous avez ici un rôle important à jouer, car vous pouvez aider votre évaluateur à améliorer la qualité de vos objectifs.

Mais comment faire ? En posant des questions à votre évaluateur lorsque votre objectif n'est pas suffisamment clair, en lui demandant quelle est l'échéance de votre objectif ou comment il fera à la fin du cycle d'évaluation pour déterminer si vous avez réalisé l'objectif ou non, etc.

Vous vous verrez parfois attribuer un objectif pour lequel il est particulièrement difficile de fixer une échéance car cet objectif garde son importance d'année en année. Ce type d'objectif ne sera pas associé à une échéance, mais se verra accoler la mention 'continu'. Pendant votre évaluation, votre évaluateur déterminera alors si l'objectif a été rempli de manière suffisante ou non.

Le but est que vous et votre évaluateur arriviez à un consensus concernant vos objectifs. En cas d'échec, le directeur P&O ou son délégué organise alors une médiation. Si la médiation échoue, le directeur ou le directeur général fixera vos objectifs par une décision motivée.

À l'issue de l'entretien, votre évaluateur rédige un rapport. Vous avez le droit de faire noter des observations ou des remarques dans ce rapport. Dans ce cas, votre évaluateur vous envoie un accusé de réception, de préférence par courriel";

que de même, le requérant n'a pas remis en cause, lors de l'entretien de fonctionnement, le caractère SMART des objectifs alors que cet entretien permet, notamment, d'aborder les solutions aux problèmes relatifs au fonctionnement ou aux objectifs à atteindre; qu'il "est un moment important de suivi et d'ajustement, qui permet à votre évaluateur, avec votre accord, d'apporter aux objectifs les modifications nécessaires. Les objectifs peuvent par exemple être modifiés parce que :

- le contexte a changé
- les délais ne s'avèrent pas réalistes
- un moyen n'est pas disponible
- l'objectif n'est pas assez mesurable".

que le requérant ne peut donc pas tenir l'administration pour seule responsable du caractère, selon lui, non mesurable de certains objectifs; que même si certains

indicateurs ne sont pas tout à fait clairs en terme de quantité, le rapport de l'entretien d'évaluation démontre, comme le souligne l'acte attaqué, que c'est bien la qualité du travail du requérant qui est à l'origine de la mention "insuffisant"; qu'ainsi, par exemple, en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 1, aucun plan d'action n'a été établi; qu'en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 2, aucun listing n'a été effectué; qu'en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 3, des manquements ont eu lieu à la suite d'une mauvaise compréhension; qu'en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 4, la mise en œuvre du cleandesk peut être améliorée; qu'en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 6, un reporting plus approprié doit être fourni et la communication doit être améliorée et en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 7, les annotations ont été uniquement effectuées sur papier en raison de difficultés avec le système informatique; que l'examen du dossier d'évaluation permet ainsi de considérer que la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en attribuant la mention "insuffisant" sur la base des considérants suivants :

" Considérant que, bien que le dossier transmis par le SPF Finances ne comprenne pas de document "entretien de fonction", l'évalué reconnaît avoir reçu précédemment une description de fonction dans le cadre des cercles de développement;

Considérant le fait que le travail de M. BURLET n'avait pas connu de modification depuis la fonction reprise dans le cadre desdits cercles de développement;

Considérant que le dossier contient également un document «entretien de planification» qui décrit précisément ce qu'on attend de l'intéressé;

Considérant que M. BURLET travaille au Digiteam (anciennement Bureau d'ordre) depuis mai 2011, que les tâches qui lui sont attribuées ne sont pas nouvelles, Il en résulte que les objectifs à atteindre et la manière de les atteindre lui sont parfaitement connus;

Considérant que les objectifs de prestations, de développement et de contribution aux prestations d'équipe ont été clairement définis et ont de plus fait l'objet d'actions d'accompagnement par l'évaluateur à plusieurs reprises;

Considérant que les objectifs de prestations de travail en équipe ne sont pas atteints parce que M. BURLET n'a pas correctement réalisé les tâches qui lui étaient expressément confiées justement en raison de son niveau afin de garantir le bon fonctionnement du groupe;

Considérant que la non-réalisation des objectifs de prestations de travail en équipe de l'évalué a nui au bon fonctionnement du groupe et par là même à l'atteinte des objectifs de l'ensemble du groupe lui-même;

Considérant que le dysfonctionnement du groupe a entraîné une démotivation des membres dudit groupe et a été à l'origine de plaintes émanant de certains de ses collègues;

Considérant que M. BURLET a, à plusieurs reprises, perturbé le service par des actions inopportunes et des propos non-désirés voire indiscrets;

Considérant que l'évalué n'a pas appliqué des directives qui avaient pourtant été rappelées à plusieurs reprises;

Considérant que M. BURLET n'a pas été à même de mener à bien la tâche de coordinateur de groupe qui lui avait été confiée;

Considérant que l'évaluateur a expliqué à l'évalué tout au long du cycle de celui-ci ce qui n'allait pas et ce qui était attendu de lui;

Considérant que l'intéressé reconnaît lui-même avoir bénéficié d'un suivi régulier de son évaluateur;

Considérant que M. BURLET n'a pas tenu compte des remarques et directives qui lui ont été prodiguées tout au long de son cycle d'évaluation;

Considérant que, tout au contraire, l'évalué n'a jamais voulu reconnaître des manquements dans son chef, ni les dysfonctionnements occasionnés par lesdits manquements et qu'il a toujours considéré que les prestations fournies étaient de la qualité d'un agent de son niveau;

Considérant que vu le niveau de M. BURLET, expert financier administratif, et vu l'expérience dans les tâches à exécuter, celui-ci doit être de plus tout à fait à même d'estimer la bonne réalisation des objectifs définis;

Considérant le fait que la Commission relève le manque d'indicateurs clairs en terme de quantité quant aux objectifs définis;

Considérant d'autre part que l'évalué, dans ce cadre, n'apporte que peu d'éléments probants démontrant la réalisation des objectifs définis;

Considérant que, même si la Commission estime que les indicateurs quant à la quantité des objectifs à réaliser ne sont pas toujours clairs, c'est en plus la qualité du travail fourni par M. BURLET qui pose problème et qui est insuffisante à ce qu'on peut attendre d'un agent de ce niveau;

Considérant dès lors qu'aucun des objectifs correspondant au niveau de l'évalué et à sa fonction n'est atteint, que seul l'objectif de la participation au Desksharing l'est partiellement";

que cette motivation est suffisante et permet au requérant de comprendre pourquoi la mention "insuffisant" lui a été attribuée; que la première branche n'est pas fondée;

que quant à la seconde branche, la considération émise par Angélique PATTE, dans le rapport d'évaluation selon laquelle "Cela fait maintenant plus de deux ans que je constate des dysfonctionnements et que je tente de te faire évoluer", ne permet pas d'affirmer que la période d'évaluation aurait porté sur deux ans et non uniquement sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014; que la supérieure du requérant se réfère à un courriel du 5 mai 2014 et à un procès-verbal de réunion du 24 avril 2014, qu'aucun document antérieur à la période d'évaluation n'est cité; qu'en outre, le dossier d'évaluation démontre clairement que celle-ci concerne l'année 2014; que de surcroît, rien dans l'acte attaqué ne laisse penser que la considération émise par Angélique PATTE aurait eu un caractère déterminant dans le chef du président du comité de direction; que la seconde branche n'est pas fondée et partant le quatrième moyen;

Considérant que le cinquième moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de l'excès de pouvoir; que le requérant estime que les fondements de l'acte attaqué reposent principalement sur des considérations qui sont soit vagues et imprécises, soit sont hors du cadre du cycle d'évaluation et des critères visés aux articles 13 à 16 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité; qu'il rappelle ainsi le prescrit de l'article 15, § 1^{er}, de cet arrêté; que, selon lui, l'affirmation de l'acte attaqué "Considérant que les objectifs de prestations, de développement et de contribution aux prestations d'équipe ont été clairement définis" n'apporte aucun élément de nature à énerver l'argumentation développée devant la commission de recours en matière d'évaluation qui, à l'unanimité, a estimé après analyse du dossier que "au moment de l'entretien de planification et de l'entretien de fonctionnement, l'évaluateur n'a pas clairement quantifié les objectifs de l'évalué et que par conséquent, l'évalué ne pouvait pas savoir exactement quels étaient les objectifs à atteindre en terme de quantité de travail"; qu'il indique que c'est l'élément déterminant qui a mené la commission de recours à proposer la mention "à améliorer"; qu'il ajoute que le considérant de l'acte attaqué selon lequel "l'évalué n'a pas appliqué des directives qui avaient pourtant été rappelées à plusieurs reprises" ne forme pas, à proprement parler, un objectif direct mais contribue naturellement au bon fonctionnement général; qu'il estime que ce n'est pas un argument clair et précis pour motiver la mention finale et relève, à ce sujet, que le rapport d'évaluation a précisé ce qui suit :

" Objectif : Faire en sorte que le groupe de recherche effectue les différentes tâches dans un délai correct en priorisant les actions selon les directives reçues.

Remarques chef

Aucun plan d'action n'a été effectué et ce malgré différents rappels et discussions à ce sujet et le 17 novembre 2014, j'ai dû moi-même réaliser le tableau, qui t'avait été demandé, qui permet de visualiser les priorités à accomplir au sein du groupe (cfr PV du 17.11.2014). Ce référent est utile pour le groupe ainsi que pour les clients internes et externes au service. Il permet d'optimiser le travail en priorisant les tâches.

L'importance de donner un feedback clair, d'écouter les membres du groupe en vue de les rendre autonomes et de mettre des référents utiles à disposition du groupe, sont des points qui t'ont été rappelés à de maintes reprises sans succès.

Remarques du collaborateur

Le classement des dossiers et l'encodage des pièces a toujours été effectué[...] en temps voulu et opportun. Le tableau était complété pou[r] ce qui est relatif des travaux de la poste et de la prise des dossiers en fonction des listes préétablies";

qu'il observe qu'il a organisé son travail différemment que ce qui était souhaité par sa supérieure hiérarchique, mais que le résultat a cependant été partiellement atteint; qu'il estime qu'en ce que l'acte attaqué affirme "Considérant que M. BURLET a, à plusieurs reprises, perturbé le service par des actions inopportunes et des propos non désirés voire indiscrets", il met en exergue des reproches de comportement qui ne s'inscrivent pas à proprement parler dans l'atteinte des objectifs mais qui relèvent

plutôt d'un régime disciplinaire; qu'il en conclut que la décision qui tend à attribuer une évaluation "insuffisant" sur la base de ce considérant n'est pas motivée adéquatement;

qu'en réplique, le requérant rappelle que la mention "insuffisant" a des conséquences qui peuvent être extrêmement dommageables pour lui, au niveau pécuniaire, moral et social, notamment, puisqu'elle empêche toute évolution de la carrière et surtout, qu'elle peut rapidement mener à son licenciement; qu'il est d'avis que la motivation d'une telle mention doit être d'autant plus rigoureuse et sans faille, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence;

que dans son dernier mémoire, il réitère ses arguments;

Considérant que le requérant critique principalement l'acte attaqué en ce qu'il indique que les objectifs de prestation, de développement et de contribution aux prestations d'équipe ont été clairement définis; que, comme mis en lumière à l'occasion de l'examen du quatrième moyen, lors de l'entretien de planification, le requérant n'a pas considéré que les objectifs assignés n'étaient pas SMART, à savoir Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et définis dans le Temps; que de même, il n'a pas remis en cause, lors de l'entretien de fonctionnement, le caractère SMART des objectifs; que l'entretien de fonctionnement permet, notamment, d'aborder les solutions aux problèmes relatifs au fonctionnement ou aux objectifs à atteindre; que concernant le considérant selon lequel l'évalué n'a pas appliqué des directives qui avaient pourtant été rappelées à plusieurs reprises, l'examen du rapport d'évaluation démontre que, si les objectifs ont été considérés comme non atteints, c'est parce que le requérant ne s'est pas conformé aux directives énoncées par sa supérieure hiérarchique et aux différents rappels qui lui ont été faits (par exemple, en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 1, aucun plan d'action n'a été établi; en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 2, aucun listing n'a été effectué; en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 3, des manquements ont eu lieu suite à une mauvaise compréhension; en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 4, la mise en œuvre du cleandesk peut être améliorée; en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 6, un reporting plus approprié doit être fourni et la communication doit être améliorée et en ce qui concerne l'objectif de prestation n° 7, les annotations ont été uniquement effectuées sur papier en raison de difficultés avec le système informatique); que quant au considérant selon lequel "M. BURLET a, à plusieurs reprises, perturbé le service par des actions inopportunes et des propos non-désirés voire indiscrets", même s'il s'agit d'un reproche touchant au comportement du requérant, il convient de rappeler que l'article 15, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité mentionne que "La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le

membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici."; qu'il en résulte que l'autorité peut donc bien prendre en compte une attitude qui a eu comme conséquence de perturber le service; qu'il ressort de ce qui précède que le cinquième moyen n'est pas fondé;

Considérant que dès lors que la présente requête est rejetée, il n'y a pas lieu de faire application des articles 35/1 et 36 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 comme le réclamait le requérant,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 400 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

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

Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE, greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

P. VANDERNACHT.