

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.917 du 15 juin 2021

A. 227.110/VIII-11.050

En cause : **MATHY** Catherine,
 rue de Mariembourg 21
 5670 Dourbes,

 contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 décembre 2018, Catherine Mathy demande l'annulation de la décision lui attribuant la mention « “à améliorer” pour le cycle d'évaluation 2017 ».

Par la même requête, la partie requérante introduit une demande d'indemnité réparatrice.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 avril 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 28 mai 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

Par un avis du 28 mai 2021, l'affaire a été remise, à la demande de la partie requérante, à l'audience du 11 juin 2021.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

La requérante, comparaissant en personne, et M. Fabrice Grobelny, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. La requérante est agent statutaire au SPF Finances. Elle exerce les fonctions d'expert taxation (A2) au sein du centre P. Namur – *Team 6* de l'administration générale de la Fiscalité, lequel est établi à Dinant.

2. Le 14 mars 2017, dans le cadre de l'application de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', la requérante et sa supérieure hiérarchique, E. B., ont un entretien de fonction pour la période d'évaluation du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. Elles signent le rapport de l'entretien le 20 mars suivant. Il ressort de la description de sa fonction notamment ce qui suit :

« Outre la gestion de son propre plan de travail dans TAXI, certaines tâches parmi les tâches suivantes peuvent être demandées à l'adjoint au chef *team* gestion ».

3. Le 17 mars 2017, la requérante et sa supérieure hiérarchique ont un entretien de planification dont le rapport est signé successivement par la première le 31 mars 2017 et la seconde le 20 avril 2017. Aucune remarque particulière n'est consignée dans ce rapport.

4. Le 10 août 2017, elles ont un premier entretien de fonctionnement dont le rapport est signé le jour même par la requérante et le 14 août 2017 par sa supérieure hiérarchique. Cette dernière y indique notamment que :

« Étant donné que le plan de travail ex. 2016 n'a pu être finalisé sans l'aide d'un autre service, tu dois impérativement respecter les délais pour l'avancement de ton plan de travail ex. 2017. De notre discussion de ce jour, il ressort que la meilleure manière d'y arriver est de t'obliger à faire un nombre de dossiers chaque jour (au minimum 10 par jour).

De même tu dois t'organiser pour scanner au fur et à mesure et avoir rattrapé ton retard.

Il reste aussi 4 IO à finaliser.

En tant qu'adjointe, je te charge du traitement des dossiers plus complexes : actuellement tu en as un à traiter [...] : nous convenons que ce type de dossier doit être traité dans les 3 mois.

[...]

Nous referons le point fin septembre pour voir où tu en es dans ton plan de travail ».

La requérante précise, pour sa part, que :

« Je reconnais que l'année 2016 a été particulièrement pénible, principalement suite à des problème[s] d'ordre personnel et familial qui ont entraîné de nombreuses absences [et que] [s]i des difficultés de cet ordre devaient à nouveau se présenter, je devrai veiller à mieux gérer mon temps (travailler par demi-jours n'était pas des plus efficace) »..

5. Le 24 octobre 2017, elles ont un deuxième entretien de fonctionnement dont le rapport est signé par la requérante le 9 novembre 2017 et par sa supérieure hiérarchique le 16 novembre 2017. Cette dernière y mentionne que :

« Entretien de fonctionnement du 24/10/2017

Tu as pris un retard important dans ton plan de travail. Si on se base sur le modèle théorique, tu devrais avoir traité 289 dossiers fin octobre. À ce jour, seulement 103 sont à l'enrôlement ou enrôlés et 33 sont en cours de correction. Il reste 424 dossiers en attente de correction. Le nombre quotidien de dossiers traités doit absolument atteindre 10 si tu veux pouvoir y arriver.

Pour le *scanning* tu parviens à scanner au fur et à mesure. Le retard de l'exercice précédent n'est pas encore absorbé. Du point de vue des dossiers complexes : le dossier [...] n'est pas finalisé. Tu as également un dossier OEB Pensions attribuée le 14/09 qui est en cours.

[...] ».

La requérante répond ce qui suit :

« Lors de l'entretien, seules 2 IO restaient à finaliser : [...].

Dossier OEB : Ok

J'ai effectivement pris du retard dans mon Taxi, mais celui-ci est, pour moi, moins inquiétant que celui de l'an dernier dans la mesure où je vois mieux que cette année comment gérer les dossiers.

Il faut bien entendu tenir compte du fait qu'il est peu faisable de respecter le *timing* prescrit en commençant début septembre (Taxi non disponible avant mes congés fin août), d'autant plus et en tenant compte de mes quelques jours de maladie (5 effectifs, mais hélas plus dans les faits).

Je suis en train de fournir un effort afin de résorber progressivement mon retard ».

6. Le 28 novembre 2017, la requérante et sa supérieure hiérarchique ont un troisième entretien de fonctionnement dont elles signent le rapport le 23 janvier 2018, respectivement à 16h05 et à 17h08. Cette dernière y écrit ce qui suit :

« Entretien de fonctionnement du 28-11-2017

Nous faisons le point sur ton plan de travail - tu as fourni un effort et donc tu parviens à traiter proportionnellement plus de dossiers qu'en début d'exercice - cependant il faut continuer et mettre les bouchées doubles pour atteindre les objectifs fixés. Le but est que tu sois suffisamment à l'aise avec le plan de travail pour que je puisse te confier des tâches d'adjointe et que tu puisses servir de référence aux collègues qui en ont besoin - actuellement cela n'est pas encore possible car tu as besoin de tout ton temps disponible pour avancer dans ton TAXI ».

La requérante ne formule aucune remarque.

7. Le 23 janvier 2018, à 17h09, sa supérieure hiérarchique lui envoie un document intitulé « Auto-évaluation ». Ce document se présente cependant comme la reproduction exacte du rapport de l'entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017, excepté dans son intitulé et pour quelques mentions reprises dans sa page de présentation.

8. Elle le renvoie le même jour à sa supérieure hiérarchique, à 17h15, sans qu'il ne ressorte du document qu'il aurait été signé par ses soins.

9. Selon le mémoire en réponse et les pièces du dossier administratif, l'entretien d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 avec E. B. et B. B., la directrice du service, a lieu le 23 janvier 2018. La requérante indique néanmoins, en produisant la page concernée de son agenda qu'il est reporté au 25 janvier courant, en précisant qu'il a lieu de 11 heures à 14h30.

Elle se voit attribuer la mention « à améliorer » pour cette période, avec le commentaire suivant :

« MOTIVATION

Objectifs de prestation

Plusieurs objectifs de prestation importants ne sont pas atteints : le traitement du plan de travail dans les délais demandés, le *scanning* des dossiers, les tâches propres à un adjoint. Le plan de travail attribué (4064 dossiers) représente 60 % d'un plan de travail attribué à un ETP. [La requérante] travaille à 4/5. Les 20 % de temps restant doivent être utilisés pour d'autres tâches : traiter les dossiers plus complexes - Gestion des dossiers provenant d'expertise (439D) - Réimposition (article[s] 355 et 356), gestion de la boîte *mail* du bureau, validations TAXI.

Du fait du retard accumulé dans le traitement du plan de travail (voir remarques dans les objectifs de prestation), les tâches annexes confiées aux adjoints ne peuvent l'être que très rarement et très temporairement lors de l'absence prolongée du chef.

Par ailleurs, le retard dans le *scanning* des documents n'a pas été résorbé.

[...]

Évaluation,

Je suis consciente des efforts que tu fournis mais il reste du travail. Je veux pouvoir te confier des tâches d'adjointe et que tu sois reconnue comme telle par l'équipe. Je suis sûre que s[i] tu continues et amplifies tes efforts, une mention supérieure pourra t'être attribuée l'an prochain ».

La requérante fait valoir les éléments suivants :

« Évaluation,

Je maintiens les remarques qui ont été avancées lors des différents entretiens. Il n'a pas été tenu compte de mes périodes de maladie ni de la surcharge de travail consécutive aux absences de [E. B.], liées à sa gestion de Beauraing, diverses réunions...

La mention finale qui m'a été attribuée l'est principalement sur [la] base des "chiffres Taxi". Le travail d'adjoint comporte effectivement la prise en charge de certaines tâches (communications téléphoniques spécifiques, réception du public dans certains cas) qui ont été réalisées à plusieurs reprises en l'absence de ma supérieure. Selon moi, la part de temps attribuée aux tâches d'adjointe a été sous-évaluée, ce qui, ajouté à mes absences [a] eu une répercussion inévitable sur la gestion mon plan de travail. Le fait que [E. B.] ait à gérer, en tant que chef de service, 2 implantations, implique, inmanquablement, des absences plus fréquentes que dans un service ne connaissant qu'une seule implantation où le chef est présent tous les jours. La situation ne double pas le travail de l'adjoint, mais influence incontestablement celui-ci.

Il est fait mention à plusieurs reprises lors de l'entretien d'une amélioration très nette et d'une volonté évidente de ma part de continuer à m'améliorer.

Puisqu'il est admis qu'une évolution très nette a été constatée, je suis étonnée de constater qu'il n'a pas été tenu compte de divers éléments qui devaient entrer en ligne de compte pour établir la mention finale de l'évaluation, et ce, d'autant plus que, selon moi, il n'est pas établi que je réponds aux critères prévus par l'AR pour justifier cette mention ».

Un document établi par l'application *Crescendo* et qui comporte la mention « Évaluation (2018-01-23) » indique que « [c]e *mail* vaut comme notification du rapport de votre entretien d'évaluation. La mention finale À Améliorer vous a été attribuée ».

Si ce document ne comporte pas d'autre date que celle susmentionnée, il ressort dudit rapport d'évaluation qu'il est signé par B. B., directrice du service, en date du 26 janvier 2018, par E. B., supérieure hiérarchique de la requérante, le 28 janvier 2018, et par cette dernière, le 22 février 2018.

10. Par un courrier recommandé du 22 février 2018, également transmis par courriel, la requérante informe le président du comité de direction du SPF Finances qu'elle introduit un recours contre la mention finale qui lui est attribuée. Il en est accusé réception le même jour par retour de courriel.

11. Par un courriel du 26 février 2018, le *Shared Service Center - Intégrité* transmet le recours et une copie du dossier d'évaluation individuel à la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation (ci-après : « la commission »).

12. Le 5 septembre 2018, la requérante fait parvenir son mémoire en défense à la commission.

Elle y expose, notamment, qu'« en début d'exercice (en septembre 2017) [sa supérieur hiérarchique l']avait informée [lui] avoir assigné un plan de travail Taxi de 50 % » mais qu'en novembre 2017, elle a constaté que « ces 50 % étaient en fait 60 % : 4064 dossiers assignés, dont environ 1000 à traiter », plutôt que « 851 dossiers à traiter, sur un total de 3341 dossiers » tout en précisant que « [c]e point ne fut pas vraiment contesté, et je dois reconnaître que, n'ayant pas analysé plus avant les chiffres établis, je n'avais pas constaté cette différence entre le tableau théorique et mon propre tableau statistique immédiatement ». Elle précise également que :

« La justification de ces chiffres fut la suivante :

Un équivalent temps plein voit son temps de travail réparti comme suit :

75 % de gestion taxation

25 % d'autres tâches (service au public et gestion contentieux relatif aux dossiers de l'agent)

Moi, travaillant à 80 %, je recevais :

80 % de 75 % de taxation (80 % * 75 % = 60 % d'un agent temps plein)

Il est toutefois bon de noter que ce poste devait être géré pendant 50 % de mon temps (ce qui reviendrait à dire que j'étais censée réaliser 60 % des objectifs d'un ETP en 40 % de temps ETP puisque je devais les réaliser en 50 % de mon propre temps de prestation).

À cela j'ajoute les autres tâches reprises dans mon *crescendo*, à savoir : "service au public, contentieux et travail d'adjoint"

25 % d'autres tâches (proportionnelles, entre autres, au nombre de dossiers traités + 1,5 mois de remplissage de déclarations pour tous les agents)

25 % d'adjoint

Rapporté au travail d'un ETP, mon *crescendo* comprenait donc :

60 % de traitement de dossiers + 25 % d'adjoint + 25 % de service au public et contentieux

Soit, en quelque sorte, un total de 110 % de mon propre temps de travail ?

Comment pouvais-je dès lors respecter un plan de travail dont je n'avais pas été officiellement informée puisque je me basais, tout comme [ma supérieure hiérarchique] lors des entretiens intermédiaires, sur les chiffres repris dans le tableau nous fourni en septembre pour un agent ayant un "programme de taxation de 50 %" ? »

13. Le 13 septembre 2018, la requérante, E. B. et A. V., qui assiste E. B. en sa qualité de représentante du service d'encadrement Personnel et Organisation (ci-après : « P&O »), sont entendues par la commission.

À l'issue de cette séance, celle-ci émet l'avis, au terme d'un vote au scrutin secret, dont la portée est déterminée par son président, conformément à l'article 29, alinéa 4, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, en raison du partage des voix, de maintenir la mention d'évaluation « à améliorer ». Il en ressort notamment que :

« Considérant que, lors de l'entretien de planification, treize objectifs de prestation, deux objectifs de développement, deux objectifs de disponibilité à l'égard des usagers du service et sept objectifs en termes de contribution aux prestations d'équipe ont été assignés à l'agent;

Considérant que le grief principal adressé à l'évaluée se fonde sur ses difficultés à clôturer son plan de travail;

Que [la requérante] a dû, à cette fin, être déchargée temporairement, à compter de la fin du mois de novembre, des tâches liées à sa fonction d'adjointe du chef de service afin de pouvoir clôturer son plan de travail dans les délais impartis;

Qu'en sus, elle a été dispensée durant une partie du cycle de réaliser certaines tâches liées à la numérisation (*scanning*);

Considérant que l'évaluée estime que le nombre de dossiers qui lui a été assigné est trop important eu égard à ses absences;

Qu'il ressort de l'audition de l'évaluatrice et des données chiffrées présentées à la commission que le plan de travail de l'agent tenait effectivement compte de ses absences;

Considérant par ailleurs que les entretiens de fonctionnement des 10 août, 24 octobre et 28 novembre 2017 font état des difficultés de l'agent en termes de respect du plan de travail;

Que l'évaluatrice lui a proposé de respecter un rythme de travail correspondant à 10 dossiers à clôturer par journée de travail;

Que le rapport de l'entretien du 24 octobre fait mention d'un nombre de 103 dossiers clôturés alors que le modèle théorique prévoit que 289 dossiers soient clôturés à cette date, soit plus du double;

Considérant que 8 objectifs de prestation sur 13 sont présentés comme atteints, soit moins de 70 %;

Que sur [la] base de l'article 14 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, la mention "à améliorer" est attribuée au membre du personnel qui n'a réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;

Considérant que l'agent a réalisé des progrès au cours du cycle;

Que malgré cette progression, les prestations de l'agent restent inférieures à ce qu'un agent de niveau A2 doit réaliser;

Considérant que le dossier d'évaluation ainsi que les auditions des parties n'apportent pas d'éléments susceptibles de fonder et de motiver une autre mention que la mention attribuée;

[...] ».

14. Le 28 septembre 2018, une copie de l'avis de la commission est envoyée à la requérante ainsi qu'à sa supérieure hiérarchique .

15. Par une note du 11 octobre 2018, le service d'encadrement P&O transmet l'avis de la commission au président du comité de direction.

16. Par un courrier recommandé du 17 octobre 2018, le président du comité de direction informe la requérante du caractère définitif de la mention « à améliorer ».

Compte tenu de l'article 32, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 (« Lorsque la commission de recours a proposé le maintien de la mention, celle-ci devient définitive. Le fonctionnaire dirigeant en informe immédiatement le membre du personnel en recours et lui communique l'avis »), il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Note d'audience

La requérante a transmis une note d'audience le 11 juin 2021, peu avant l'audience.

Une telle note n'est pas prévue par l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' et ne requiert donc pas non plus de réponse formelle. La communication de cette note par écrit avant l'audience doit se comprendre comme un geste de courtoisie envers la partie adverse et le Conseil d'État et n'est pas prise en considération comme pièce de procédure mais uniquement à titre informatif.

V. Moyen unique

V.1. Thèse de la requérante

La requérante soulève deux critiques qui apparaissent comme deux branches d'un moyen unique, en précisant d'emblée que « [l]a mention de l'évaluation n'est pas justifiée car les arguments invoqués ont été fondés sur des mauvais critères et sont, de plus, fallacieux ».

Dans ce qui s'apparente à une première branche, intitulée « erreur de jugement », elle souligne que, lors de l'entretien de fonctionnement du 10 août 2017, sa supérieure hiérarchique a constaté une amélioration notoire par rapport à l'exercice 2016 impliquant, selon elle, qu'elle « a pu, durant le 1^{er} semestre 2017, remarquer une amélioration malgré un certain nombre d'absences pour maladie et raisons personnelles, absences non négligeables vu les périodes auxquelles elles ont eu lieu et leur durée ». Elle entend préciser que « l'exercice 2016, traité sur la période 09/2016 à 04/2017 a effectivement subi un préjudice certain lié principalement à des problèmes d'ordre personnel qui [l]'ont amené[e] à gérer [s]on temps de travail d'une façon peu efficace ». S'agissant de l'entretien de fonctionnement du 24 octobre 2017, elle indique qu'elle « conteste la méthode de calcul du nombre de dossiers à gérer en fonction de [s]on temps de travail et des tâches qui [lui] sont attribuées par rapport au nombre de dossiers attribués à un agent qui consacre la totalité de son temps de travail à des dossiers », en soulignant qu'il en va d'autant plus ainsi qu'en tant que niveau A, elle se voit attribuer des dossiers complexes. Elle reproche à la partie adverse d'avoir refusé toute négociation à ce sujet, tout en ajoutant que « [s]a réponse à cet entretien de fonctionnement sera donc limitée aux éléments susceptibles de justifier le retard pris dans les dossiers ». S'agissant de celui du 28 novembre 2017, elle précise qu'elle « revien[t] sur le

problème de la surcharge de travail par rapport à [s]on temps de travail réel ». Elle souligne que, dans ses conclusions, sa supérieure hiérarchique constate une amélioration dans son rythme de travail mais « maintient sa position relative à [s]on soi-disant “retard” et continue de refuser une analyse contradictoire du nombre de dossiers à gérer ». Elle indique qu’elle « conteste à nouveau la méthode de calcul, et souhaite en parler », mais que E. B. « refuse toute négociation à ce sujet, prétendant qu’elle a “tenu compte de [s]on temps de travail” ». Elle souligne que cette dernière considère que le nombre de dossiers en raison de son temps de travail de 80 % s’élève à 4.064 dossiers, à savoir 61 % d’un équivalent temps plein (ci-après : « ETP »), que « [s]on calcul est basé sur le fait qu’un agent temps plein, au sein de son service, se voit attribuer des dossiers pour 80 % de son temps de travail, le reste étant consacré aux services au public (téléphonie, réception, remplissage de déclarations) », que partant, en se basant sur le chiffre théorique de 7.500 dossiers tel que fourni par le « Département » qu’un ETP doit traiter, son calcul est établi comme suit : « $7500 \times 0,8 \times 0,8 = 4480$ dossiers [lire : 4.800, comme la requérante le rectifiera dans son mémoire en réplique] (60 % d’un ETP n’ayant aucune tâche) », étant encore précisé qu’elle en reçoit 4.064, soit 54 % d’un ETP n’ayant aucune tâche. Elle ajoute que, dans son service à Dinant, un ETP reçoit 6.682 dossiers, ce qui représente 89 % de ce chiffre théorique « puisqu’il reçoit des tâches de service au public en sus » et que, ramenés à ces 6.682 dossiers, ses 4.064 dossiers représentent 61 %. Elle en déduit que l’« [o]n constate immédiatement, à la lecture de ces chiffres, qu’il est incohérent de demander à une personne travaillant à 80 % et consacrant 50 % de ce temps de travail de traiter 54 % de ce que traite un agent temps plein, ou 61 % de ce que traite un agent à temps plein au sein du même service (afin de tenir compte des tâches annexes attribuées à tout agent au sein du service de Dinant) ». Elle indique qu’elle n’a « eu de cesse d’expliquer [s]a vision des chiffres à [s]a supérieure, dont la conclusion fut, lors de la défense en commission : “Il faut bien que les dossiers soient répartis pour être traités et je ne vois pas pourquoi [elle] devrait en recevoir moins qu’un autre agent. D’autant plus qu’elle est niveau 1” ». Elle ne le conteste pas mais estime que la répartition doit se faire de manière équitable par rapport au temps de travail effectivement presté, précisant encore que « le temps nécessaire à la gestion d’un dossier ne dépend nullement du niveau de l’agent qui le traite, mais surtout de son expérience ».

Dans ce qui s’apparente à une seconde branche, intitulée « décision prise AVANT entretien », elle fait valoir que le document définitif transmis était identique à celui transmis pour préparation, qu’il n’a pas été tenu compte de ses remarques lors de l’entretien d’évaluation et que la décision était donc visiblement prise avant celui-ci. Elle souligne que l’intitulé du suivi en la matière évoque bien un « entretien de fonctionnement » et un « entretien d’évaluation » mais considère que

ces « “entretiens” sont inutiles si le supérieur est dès l’abord décidé à ne pas tenir compte des remarques émises par son collaborateur lors de ces derniers ». Elle ajoute que « [l]e fait que le rapport d’évaluation final soit exactement le même que celui soumis pour préparation avant entretien prouve bien que la décision était prise AVANT l’entretien et qu’aucun des arguments soulevés lors de celui-ci n’a été pris en compte ». Quant à la « décision » de la commission, elle fait valoir que celle-ci l’a prise sur la base de faits ne correspondant pas à la réalité, en considérant que moins de 70 % des objectifs ont été atteints. Elle estime, à cet égard, que les 13 objectifs de prestations ne font en réalité que 10 objectifs puisque 5 d’entre eux « sont en fait constitués par un découpage de 2 principaux objectifs (dont la gestion des dossiers à enrôler) », en manière telle que 8 objectifs sur 10 doivent, selon elle, être considérés comme atteints, soit plus des 70 % requis par l’arrêté royal applicable. Elle insiste sur le fait que « la décision de la commission de recours a été prise sur [la] base d’arguments fallacieux puisqu’elle a considéré [qu’elle avait] non seulement reçu un plan de travail adapté à [s]on temps de travail, ce qui, sur [la] base des chiffres repris ci-dessus, apparaît comme inexact, mais elle a également considéré [qu’elle avait] été “dispensée de réaliser certaines tâches (*scanning*)”, alors qu’en fait, [elle avait] simplement signifié à [s]a supérieure [qu’elle était] dans l’incapacité de le faire dans l’immédiat et que cette tâche était provisoirement “reportée”, ce qui ne constitue en rien une dispense ».

En réplique et concernant la première branche, elle fait valoir que les protestations quant à son volume de travail ont eu lieu oralement lors des différents entretiens à partir du mois d’octobre 2017. Préalablement au deuxième entretien de fonctionnement du 24 octobre 2017, elle précise ne pas avoir pris conscience ni voulu mettre en cause le nombre de dossiers qui lui étaient assignés. Elle estime que, lors de ce même entretien, le retard reproché par sa supérieure hiérarchique n’était pas important, ce d’autant que l’application n’était mise en place que depuis la mi-août. Elle souligne qu’elle n’a commencé à traiter les dossiers qu’après son congé annuel, de sorte qu’il lui était impossible d’avoir atteint le chiffre exigé qui suppose que l’agent a débuté le traitement de ses dossiers dès la mi-août. Elle conteste que ses propos selon lesquels elle cernait mieux le travail et le fait d’avoir fourni un effort, constitueraient une reconnaissance du fait que le volume de travail qui lui était confié aurait été correct. Elle précise que ce n’est qu’à l’issue de ce deuxième entretien qu’elle s’est posé la question de savoir comment il était possible, au vu des efforts qu’elle fournissait, qu’elle n’arrive pas à gérer ce « retard » et que c’est à ce moment aussi qu’elle s’est rendu compte que sa charge de travail était sous-estimée par sa supérieure hiérarchique. Elle relève, ensuite, que, lors du troisième entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017, elle a fait part oralement à sa supérieure hiérarchique de la quantité de dossiers qu’elle avait à traiter, ce à quoi cette dernière

lui aurait répondu « il faut bien que les dossiers soient faits » et que son temps de travail réel était bien pris en compte. À ses yeux, sa supérieure hiérarchique s'est obstinée à ne pas reconnaître l'erreur dans l'estimation du nombre de dossiers à traiter, tout en décidant de lui retirer ses tâches d'adjointe. Elle n'en a pas moins continué, souligne-t-elle, à gérer la boîte *mail* de sa supérieure hiérarchique pour la soulager. Elle fait encore valoir qu'elle n'a pas souhaité « perdre du temps » à rédiger une note après l'entretien faisant état de ce volume trop important de dossiers, étant donné, précise-t-elle, que sa supérieure hiérarchique lui avait signifié une fin de non-recevoir. Elle ajoute que ce n'est qu'après l'entretien d'évaluation du 25 janvier 2018 qu'elle a pris la peine de détailler par écrit sa contestation de l'estimation des objectifs qui lui étaient assignés et qu'elle a bien contesté oralement le volume de travail qui lui était dévolu lors des entretiens en octobre et en novembre mais que ses arguments étaient rapidement balayés par sa supérieure. Elle se fonde, par la suite, sur l'extrait visé par la partie adverse selon lequel : « En novembre 2017, [elle a] constaté que ces 50 % étaient en fait 60 % : 4064 dossiers assignés, dont environ 1000 à traiter. À [sa] question, il fut précisé qu'en fait "[son] plan de travail Taxi 50 %" était en réalité "60 %" d'un équivalent temps plein. Ce point ne fut pas vraiment contesté, et [elle doit] reconnaître que, n'ayant pas analysé plus avant les chiffres établis, [elle n'avait] pas constaté cette différence entre le tableau théorique et [son] propre tableau statistique immédiatement ». Elle s'en prévaut pour établir qu'elle a bien contesté son volume de travail mais indique qu'elle n'a rien répondu à ce moment étant donné que sa supérieure hiérarchique l'a « assommée » avec une démonstration rapide de chiffres qui demandait réflexion et vérification, à savoir que le « plan de travail Taxi est repris à 50 % dans le tableau mais représente en fait 60 % d'un équivalent temps plein ». Elle considère que la répartition du temps de travail d'un agent qui travaille à temps plein et qui ne fait que du traitement de dossiers représente la charge de travail suivante : « TAXI : 75 % », « Services au public (rentrées, déclarations, téléphonie,) : 20 % », « Contentieux : 5 % », soit 6.682 dossiers, et que, dès lors, un agent qui travaille à 80 % reçoit 5.346 dossiers, soit 2.673 dossiers si c'était elle, puisqu'elle consacre 50 % de son temps de travail à la gestion des dossiers [lesquels deviennent 55 % en y intégrant le volet « contentieux », comme indiqué ci-après]. Or, selon elle, sa supérieure hiérarchique estime qu'elle travaille à 80 % et qu'un agent ETP fait des dossiers pour 75 % de son temps (et 25 % d'autres tâches), ce qui donne 80 % de 75 %, soit 60 % d'un ETP. Elle juge toutefois ce calcul incorrect vu qu'il fait abstraction de son travail d'adjointe et qu'il aboutit au résultat suivant : 60 % de traitement des dossiers, 5 % de contentieux, 20 % service clientèle et 25 % comme adjointe, ce qui représente un total de 125 %. Elle souligne qu'au mois de novembre, sa supérieure lui a retiré la gestion du courriel du service, soit 25 % de son temps de travail. Quant à l'origine des 50 % qu'elle a indiqués devant la commission, elle

précise que cette donnée ressort de l'application *Crescendo* qui reprend, pour la gestion des dossiers : « Gestion (P002) : 50 % », « *Management* et soutien au *management* (P114) : 25 % », « Prestation de services (P034) : 20 % » et « Contentieux (P110) : 5 % ». Elle indique que la partie adverse fait fausse route en prétendant qu'elle « considère que les autres agents se voient attribuer des dossiers pour 80 % de leur temps travail puis [qu'elle, la requérante, reconnaît] plus loin qu'un ETP se voit attribuer des dossiers à concurrence de 89 % de son temps de travail ». Elle réitère que, selon les données établies dans le *Crescendo*, un ETP voit son temps de travail réparti en 75 % de dossiers, 5 % de contentieux y relatif et 20 % de services aux personnes, étant entendu que les deux premières rubriques représentent 80 % du travail consacré à la gestion de dossiers, soit 6.682 dossiers. Elle en déduit que « [l]e fait de rapporter les 6682 dossiers attribués à un ETP aux 7500 dossiers théoriques d'un ETP (chiffres établis par le SPF) constitue une erreur de jugement » et que cela représente 89 % du temps au lieu des 80 % en principe prévu qui doivent être consacrés par un agent à la gestion de ses dossiers, le solde de 11 % au lieu de 20 % devant être affecté aux tâches de « service au public ». Pour sa part, elle maintient que ses 4.064 dossiers correspondent à 60 % de ce que reçoit un ETP et non 54 % comme l'a affirmé sa supérieure hiérarchique. Elle lui reproche en réalité de s'être référée à cette valeur théorique de 7.500 dossiers et non aux 6.682 dossiers attribués aux membres ETP de son service à Dinant, ce qui explique, selon elle, cette différence de pourcentages et revient à « créer une inéquité flagrante (*sic*) ». Partant, elle conteste aussi sa position selon laquelle elle aurait en réalité dû recevoir plus de dossiers encore, soit 4.800 dossiers et non 4.064, ce qui correspond à 80 % (son temps de travail) des 80 % (traitement des dossiers) des 7.500 dossiers, d'après la partie adverse. Elle critique ce calcul qui revient, encore une fois, à attribuer 60 % du temps de travail d'un ETP pour ces tâches et 20 % pour les autres (service au public et adjointe) alors que « [s]ur [la] base du tableau *Crescendo* émanant de la partie adverse elle-même, il y a lieu de rapporter le pourcentage prévu pour le traitement des dossiers à [s]on temps de travail réel et non à un pourcentage du temps presté par un agent à temps plein de 100 % ». Elle estime que la partie adverse s'est fourvoyée en confondant la quotité de son temps de travail et la quotité de travail par rapport à un ETP et indique que, sur ses 80 % de temps de travail, 25 % de son temps doivent être retirés pour ses tâches d'adjointe, 20 % sont dédiés aux tâches de service au public et 55 % sont consacrés à la gestion des dossiers. Cela correspond, souligne-t-elle, à respectivement 20 %, 16 % et 44 % du temps pour un ETP, soit un total de 80 %, de sorte qu'elle ne dispose que de 44 % du temps d'un ETP pour traiter ses dossiers et non 60 % comme le prétend sa supérieure hiérarchique. Elle s'interroge sur la pertinence du solde des 11 % susmentionnés que la partie adverse dit correspondre aux tâches de service au public, alors que le *Crescendo* prévoit 20 %, tout comme elle relève que la partie

adverse réduit à 20 % le temps de travail pour sa charge d'adjoint alors qu'elle représente en principe 25 %. Elle réitère que le *Crescendo* prévoit que seuls 55 % de son temps de travail doivent être affectés au traitement des dossiers. Elle en déduit que « si on considère [...] qu'un agent à temps plein doit faire 89 % du quota établi par l'administration au lieu des 80 % prévus dans son *Crescendo* (puisque [E. B., sa supérieure hiérarchique] prétend que les 7500 établis par [le] Département sont ramenés à 6682 dans ce but) », ses 55 % correspondent à 3.663 dossiers et, au regard des 4.080 dossiers qui lui ont été attribués, il faut considérer qu'elle s'est vu confier 417 dossiers en trop, soit 11 % de surcharge. Enfin, elle fait observer que même en se basant sur ses objectifs personnels de 15 dossiers par mois au lieu de 10, comme sa supérieure hiérarchique le lui avait conseillé le 24 octobre 2017, elle n'est pas parvenue à atteindre le nombre de dossiers qui lui incombait.

Concernant la seconde branche, elle soutient que l'argumentation de la partie adverse qui se fonde sur un historique des transmissions de pièces n'est pas admissible car elle est, selon elle, erronée et non pertinente. Elle estime que « ce n'est pas sur [la] base des dates et des signatures que cet argument est invoqué, mais sur [la] base du fait que, quels qu'aient été [s]es arguments durant l'entretien d'évaluation, [sa supérieure hiérarchique] n'en a absolument pas tenu compte pour moduler son évaluation et a maintenu, mot pour mot, le document qui [lui] avait été présenté comme base de discussion lors de l'entretien, sans même faire mention des remarques émises ». Or, elle souligne que, « selon la procédure prévue en matière d'évaluation, le document qui sert de base à la discussion ne doit pas nécessairement être celui qui est transmis puisque le supérieur est censé établir son rapport APRÈS l'entretien ». En l'occurrence, elle relève que « [d]ès lors que le document transmis à titre d'évaluation correspond mot pour mot au document qui a servi de base à l'entretien d'évaluation, on peut imaginer que la “décision était prise avant l'entretien” ». Pour ce qui est de « l'envoi de l'auto-évaluation qui [lui] a été soumise préalablement à l'entretien », elle souligne que « [l]es observateurs pourront constater que ce document [lui] a été envoyé le 23 janvier en fin de journée », soit entre 17h09 et 17h15, sa supérieure hiérarchique lui ayant, selon elle, indiqué par téléphone « [avoir] fait une erreur, [avoir] envoyé le document pour auto évaluation, mais en fait, [n'avoir] rien changé à ce qui était repris dedans par rapport à l'entretien de fonctionnement précédent ». Si elle admet avoir signé sans vérifier ce « soi-disant document d'auto-évaluation », elle fait valoir qu'il lui était matériellement impossible d'avoir, en 6 minutes et 13 secondes, ouvert le formulaire, analysé et approuvé son contenu, et signé et renvoyé le document à sa supérieure hiérarchique. Elle en déduit que ledit document n'est pas à prendre en compte « puisque, confiante dans les paroles de [s]a supérieure, [elle ne l'a] même pas lu et le lui [a] renvoyé immédiatement afin qu'elle puisse finaliser le document

pour [leur] entretien ». Revenant ensuite à son entretien d'évaluation, elle insiste sur le fait qu'il a bien eu lieu le 25 janvier et non le 23 janvier, comme en atteste l'extrait de son agenda. Or, elle réitère qu'elle n'a pu que constater, à l'issue de celui-ci et à la réception du document définitif, « que la mention définitive était non seulement maintenue, mais qu'aucun des points qui avaient été discutés lors de l'entretien n'avaient fait l'objet d'une quelconque modulation eu égard à [s]es remarques ». Elle se prévaut, à cet égard, de ce que sa supérieure hiérarchique a transmis le projet à B. B., la directrice du service, le 25 janvier à 14h36, « soit immédiatement après [leur] entretien, sans modifier aucunement le projet sur lequel [elles venaient] de discuter lors de l'entretien ». Elle souligne que, dès le moment où « l'objectif principal d'un entretien est un échange entre les intervenants, afin de pouvoir, éventuellement, prendre en compte les remarques émises par chacun », son entretien n'a, en l'espèce, eu aucun effet puisque ses remarques n'ont pas été prises en compte concernant sa charge de travail. Enfin, revenant sur l'entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017, elle admet n'avoir renvoyé le document que le 23 janvier 2018, en raison d'un mauvais classement du courriel dans ses fichiers et de sa surcharge de travail mais elle s'interroge néanmoins sur le fait que sa supérieure hiérarchique ne s'en soit pas inquiétée plus tôt. Quant au pourcentage d'objectifs, elle fait encore valoir qu'elle n'a jamais imaginé que chacun des points allaient être pris en compte pour justifier un nombre d'objectifs atteints insuffisant ni qu'on comptabiliserait un seul objectif annuel, à savoir terminer d'enrôler les dossiers avant le 30 juin en le partageant en différents postes afin de lui donner un poids plus important dans l'évaluation. Elle estime, à cet égard, que la partie adverse lui reproche dans son mémoire en réponse de « rester en défaut de préconiser le regroupement d'objectifs souhaités ». Elle indique qu'elle n'imaginait pas devoir formuler une telle proposition mais, si tel est le cas, elle précise que « ces 13 objectifs de prestation n'en constituent en réalité que 10 puisque 5 des 10 objectifs sont en fait constitués par un découpage de 2 principaux objectifs (dont la gestion des dossiers à enrôler) », de sorte, ajoute-t-elle, que « [l]es objectifs de prestation réellement atteints sont donc en fait de 8 sur 10 (soit plus de 70 % requis par l'AR) et non de 8 sur 13 ». Ceci étant et au regard de ses objectifs de prestations, en particulier pour ceux considérés comme « non atteints », elle relève, pour l'objectif « 1b. Dossiers du plan de travail et autres tâches traitées en conformité avec [le] délai convenu », avoir justifié ci-avant son impossibilité de remplir cet objectif surévalué par rapport au temps disponible pour le réaliser, et que cet objectif doit donc être considéré comme atteint. Elle formule la même remarque pour l'objectif « 1c. Actions supplémentaires attribuées traitées selon les délais prévus », en précisant en outre ne pas voir à quelles tâches il se rapporte. Elle le considère dès lors aussi comme atteint. Pour l'objectif « 4a. 100 % des déclarations traitées + Exercices spéciaux traités », elle renvoie à ce qu'elle a indiqué pour l'objectif 1b, vu

qu'il « couvre les mêmes éléments ». Pour l'objectif « 4b. 100 % des déclarations Ex. spéciaux traités », elle estime avoir atteint cet objectif puisqu'il ne lui restait plus que deux exercices spéciaux à clôturer et que ceux-ci avaient été mis en déclarations d'office pour avoir été rentrés tardivement. Elle précise aussi que l'objectif 4b est un doublon de l'objectif 4a précité. En ce qui concerne les objectifs « 12. Traiter les dossiers complexes » et « 13. Remplacer le chef en cas d'absence », elle conteste ne pas les avoir atteints et précise qu'ils « ne peuvent être considérés comme SMART étant donné que leur mesure ne peut être effectuée de manière objective ». Elle relève, à cet égard, que ces objectifs qui ne lui ont plus été confiés depuis le mois de novembre selon sa supérieure hiérarchique, ne peuvent être considérés comme non atteints dès lors que les tâches confiées jusque-là ont été réalisées de manière satisfaisante. Elle demande aussi comment sa supérieure hiérarchique aurait pu voir que certains agents s'adressaient à elle pour obtenir des renseignements particuliers alors qu'elle était absente. Elle en conclut que, selon le découpage établi, 11 objectifs sur 18 ont été atteints, étant selon elle entendu que certains objectifs sont repris plusieurs fois de manière différentes (1c et 4b) et que d'autres ont été surévalués (1b et 4a) ou considérés comme non atteints (12 et 13) parce que non confiés, en sorte qu'on obtient 15 objectifs atteints sur 18, soit 83 %. Elle ajoute que, si l'on se base sur le découpage qu'elle propose, en retirant les postes faisant selon elle double emploi, il reste alors 13 objectifs dont 11 atteints, ce qui représente un pourcentage de 85 %, de sorte que la mention « répond aux attentes » devrait tout autant lui être attribuée. Quant à l'avis de la commission, elle estime qu'elle s'est fondée sur des arguments fallacieux et faussement résumés en vue de rendre la position de sa supérieure hiérarchique crédible.

En conclusion, elle souligne que l'article 13 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' prévoit, en son paragraphe 1^{er}, que : « La mention “répond aux attentes” est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants : 1° avoir réalisé la grande majorité de ses objectifs de prestation; 2° disposer des compétences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante ou avoir développé ces compétences si un tel objectif avait été fixé lors de l'entretien de planification; 3° avoir été disponible à l'égard des usagers du service; 4° avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe. Lorsque le membre du personnel répond aux trois premiers critères, il a droit à la mention “répond aux attentes” sauf si les manquements au dernier critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service sans faire l'objet d'une procédure disciplinaire ». Elle se prévaut ensuite d'un commentaire de ce texte, issu du *Manuel de l'évaluateur*, selon lequel « la grande majorité des objectifs » est admise comme acquise si plus de 70 % des objectifs sont atteints. Elle considère dès lors que,

comme les points 2 et 3 susmentionnés de l'article 13, § 1^{er}, ont été admis comme étant atteints, seul le premier point doit être considéré comme non acquis. Or, elle estime avoir prouvé à suffisance que plus de 70 % des objectifs de prestations avaient été réalisés, de sorte qu'aucune justification n'est apportée pour justifier de ne pas lui accorder la mention « répond aux attentes ».

Dans son dernier mémoire, elle émet d'emblée un certain nombre de remarques. Après avoir rappelé l'organisation du travail en service de taxation, elle revient sur la question de l'établissement du nombre de dossiers à traiter par agent, en soulignant notamment que le nombre de 7.500 dossiers n'a pas été actualisé, bien que les méthodes de sélection de dossiers et de travail ont fortement changé depuis l'établissement de ce chiffre, que ce nombre est passé à 6.682 dossiers au sein du service de Dinant pour un ETP, soit 89 % de 7.500 dossiers, qu'elle n'a reçu son « plan de traitement » que le 5 septembre 2017 et que c'est sur cette base que sa supérieure hiérarchique aurait établi, lors des deux entretiens de fonctionnement, que son plan de travail devait correspondre à la moitié d'un temps plein consacré au traitement des dossiers. Elle souligne qu'au préalable, son entretien de planification a eu lieu le 17 mars 2017, entre deux périodes de maladie, et qu'à cette date, elle n'avait pas encore son « plan de travail » communiqué seulement au début du mois de septembre, de sorte qu'avec les propos rassurants de sa supérieure hiérarchique, elle n'avait pas de raison, à cette époque, de mettre en doute sa parole. Sur la comparaison du nombre de dossiers par rapport à son temps de travail, elle réitère que cette dernière lui a bien indiqué de suivre le plan de travail « 50 % », ce qui lui paraissait cohérent au vu des indications du *Crescendo*, avant de le remettre en question au vu du « soi-disant retard » qui lui était imputé, et que c'est alors qu'elle a réalisé que « 50 % de 80 % = 40 % » d'un ETP. Elle estime qu'on ne peut lui reprocher d'avoir validé ses entretiens de fonctionnement de mars 2017 et août 2017 sans remarque, puisqu'il n'y avait encore aucun élément chiffré notamment à cette dernière date, lesquels ne lui sont parvenus sous la forme d'un tableau récapitulatif que le 4 septembre 2017, et que, si ce tableau comportait un « total général et théorique de 4063 dossiers », il ne comportait « que 417 dossiers à corriger », sans qu'elle ne puisse en déduire que ce « chiffre de 4000 dossiers bruts entraînera[it] un volume net ne correspondant pas à celui annoncé par [sa supérieure hiérarchique] lors de l'établissement des objectifs », qu'elle ne pouvait dès lors réaliser à ce moment que cette dernière « a chargé dans [s]on TAXI non pas 851 dossiers à traiter (agent à 50 %, comme elle [le lui] a stipulé et confirmé par les chiffres qu'elle prend comme référence lors des entretiens d'octobre et novembre) mais 1000 ». Sur ses entretiens du 23 octobre 2017 et 28 novembre 2017, elle expose de nouvelles données chiffrées pour contester celles invoquées par sa supérieure hiérarchique et constater qu'en fin de compte, contrairement à ce que cette dernière a pu indiquer,

ses chiffres ne montraient pas un retard excessif. Elle ajoute, en réponse à la remarque de l'auditeur rapporteur, que, si aucune remarque complémentaire n'a été formulée à la suite de l'entretien du 28 novembre 2017, c'était encore une fois à cause d'un problème de classement de courriel, arrivé dans son « courrier indésirable », ce qui explique qu'elle ne l'a découvert que le 23 janvier 2018, sur l'interpellation de sa supérieure hiérarchique, et que, vu la tardiveté de sa réponse, elle l'a validé sans remarque. Elle relève encore, après de nouveaux chiffres, qu'elle a suivi les directives de cette dernière (« basée[s] sur un plan de travail “50 %” ») et s'est « retrouvée avec un solde de dossiers encore à traiter fin janvier plus élevé qu'il n'aurait dû (selon la Directive) » alors que, « [s]i [elle avait] reçu, dès le départ, (ou même en cours de suivi) un tableau établissant qu'[elle devait] traiter 60 % des dossiers d'un ETP et si, lors du suivi en octobre et novembre, cet élément avait été évoqué, [elle n'aurait] pas consacré 50 % de [s]on temps de travail à des tâches de “gestionnaire de service”, mais seulement 40 %, ce qui [lui] aurait permis de gérer sans aucun problème le nombre réel de dossiers qui [lui] était attribué ». Elle indique encore avoir adapté son rythme à partir du mois de novembre 2017, que « ce n'est que fin décembre que la presque totalité des dossiers a été chargées dans [s]on TAXI » et qu'elle ne pouvait dès lors réaliser plus tôt que sa supérieure hiérarchique « commettait une erreur lorsqu'elle assurait [s]on suivi sur [la] base des chiffres d'un agent à 50 % ».

Ces remarques préliminaires étant faites, elle conclut, au sujet de la première branche, en réitérant qu'après avoir maintenu la référence au « plan de travail 50 % », sa supérieure hiérarchique « décide de justifier, dans son évaluation finale, les 60 % de dossiers qui [lui] ont été attribués, afin de justifier la mention “À améliorer” », qu'elle a ainsi « sans cesse été induite en erreur » par de tels chiffres et que ce n'est qu'à son insistance qu'elle a détaillé sa logique (« en fin de parcours »). Elle rappelle qu'elle a respecté le programme de cette dernière et que, pour le surplus, ses dossiers ont été traités dans les délais légaux et de manière conforme à la législation et aux recommandations de la hiérarchie. Elle conteste dès lors ce qu'elle appelle à présent des « indicateurs », de même qu'elle expose plusieurs arguments pour répondre à la remarque de l'auditeur rapporteur selon laquelle, étant en fonction depuis le mois d'août 2000, elle devait être à même de prendre conscience de la charge de travail qui allait lui incomber. Partant, elle estime avoir respecté à suffisance les objectifs impartis. Concernant la seconde branche, elle conteste que ce serait l'auto-évaluation qu'elle a signée et retournée le 23 janvier 2018 qui aurait servi de base à l'entretien d'évaluation, mais le formulaire d'évaluation lui-même. Elle précise que cette auto-évaluation correspond au document d'entretien du 28 novembre 2017 mais que le document d'évaluation a été préparé préalablement à l'entretien. Elle souligne également que celui-ci a débuté le

25 janvier à 11 heures pour se terminer vers 14h30 et non 12h30, de sorte qu'en transférant le document à sa directrice à 14h36, elle n'a bien disposé que de 6 minutes et non de 2 heures pour intégrer toutes ses remarques dans le document. Elle en déduit que ledit entretien a bien été réalisé sur la base du document définitif, en ajoutant qu'elle n'a pu, selon la procédure prévue, y apporter ses remarques qu'après que la directrice l'ait signé, ce au moment où elle a notifié à sa supérieure la prise de connaissance du document, le 22 février 2018.

À l'audience, elle insiste sur le fait qu'elle s'était vu attribuer un « plan de travail 50 % » pour l'exercice 2017 mais que, lors de l'entretien d'évaluation, sa supérieure hiérarchique lui aurait indiqué que le plan de travail chargé dans son programme d'évaluation était en réalité de 60 % d'un ETP. Elle souligne par ailleurs le caractère aléatoire du nombre de dossiers traités et que l'évaluation a été établie sur la base des dossiers qu'elle devait encore traiter et non sur ceux qu'elle avait déjà traités.

V.2. Appréciation

À titre liminaire, il convient de souligner que le Conseil d'État ne peut avoir égard qu'aux éléments avancés dans la requête et que sont irrecevables les nouveaux moyens ou développements soulevés au stade du mémoire en réplique, lorsqu'ils ne relèvent pas de l'ordre public ou ont pu être portés à la connaissance de la partie requérante préalablement à la prise de connaissance du dossier administratif. Ce constat vaut aussi lorsque de tels moyens ou arguments nouveaux sont invoqués dans le dernier mémoire ou à l'audience. Une telle exigence s'impose afin d'assurer le respect des droits de la défense, dont le principe du contradictoire. En l'espèce, au départ d'une requête comprenant trois pages de développements à propos des deux « branches » d'un « moyen unique », la requérante expose son mémoire en réplique sur 30 pages et son dernier mémoire sur 23 pages. Elle invoque ainsi de nombreux nouveaux chiffres, calculs et autres considérations qui, ainsi qu'il sera exposé ci-après et outre qu'ils se révèlent parfois contradictoires, ne figuraient pas dans sa requête et qui, à défaut de découler du dossier administratif reçu dans l'intervalle ou d'être d'ordre public, sont tardifs et, partant, irrecevables.

Cette précision étant faite, il résulte de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' que l'évaluation des agents de l'État se fonde « principalement » sur la réalisation des objectifs de prestation fixés lors l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement, sur le développement des compétences utiles à la fonction et, le cas échéant, sur la qualité des évaluations

réalisées par l'agent lorsqu'il en est chargé (art. 3, al. 1^{er}). L'évaluation se fonde également, dans un second temps selon le rapport au Roi, sur la contribution de l'agent aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne et sa disponibilité à l'égard des usagers internes ou externes du service (art. 3, al. 2). Ainsi, selon la *ratio legis*, l'évaluation « s'inscrit dans une perspective dynamique de gestion des ressources humaines qui a pour objectif de stimuler les membres du personnel dans le développement de leur carrière », et des « démarches spécifiques » sont mises en œuvre pour assurer que l'agent, l'évaluateur et la ligne hiérarchique « soient impliqués et responsabilisés par le processus d'évaluation » (rapport au Roi). Comme l'a relevé la section de législation du Conseil d'État, ce régime contient donc des dispositions à caractère normatif qui sont sources de droits et d'obligations pour les agents et pour l'autorité qui les occupe. La période d'évaluation dure un an (art. 5) et débute par un entretien de fonction durant lequel l'agent et l'évaluateur « conviennent de la description de fonction » (art. 7, al. 1^{er}), c'est-à-dire « la description de l'objectif de la fonction, des résultats qui y sont liés, des exigences de la fonction et du contexte dans lequel fonctionne » l'agent (art. 2, 18°). Un entretien de planification a lieu dès le début de la « nouvelle » période d'évaluation (rapport au Roi), le cas échéant immédiatement après cet entretien de fonction. Au cours de cet entretien de planification, l'agent et l'évaluateur « conviennent des objectifs de prestation tant qualitatifs que quantitatifs et, éventuellement, de développement personnel ». À défaut de consensus, le directeur P&O ou son délégué organise une médiation et, en cas d'échec de celle-ci, le directeur – ou, à défaut, le directeur général –, détermine les objectifs de prestation et de développement par décision motivée (art. 7, al. 3). Lorsque des objectifs de prestation sont définis pour l'ensemble des membres du personnel d'un service ou d'une équipe, les objectifs de prestation ainsi arrêtés y sont conformes (*ibid.*).

Pendant la période d'évaluation, chaque fois que c'est nécessaire (art. 8, al. 1^{er}) ou à la demande de l'agent (art. 8, al. 6), un entretien de fonctionnement est tenu entre celui-ci et l'évaluateur. À cette occasion, les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord et les éléments suivants peuvent être abordés (art. 8) : « 1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'agent; 2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes; 3° le développement de l'agent au sein de sa fonction actuelle; 4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin ».

Tous ces entretiens se clôturent par un rapport rédigé par l'évaluateur dans lequel l'agent a le droit de faire enregistrer ses remarques et observations (art. 11, al. 2). À la fin de la période d'évaluation, l'évaluateur invite l'agent à un entretien d'évaluation. Le rapport d'évaluation se conclut par l'attribution d'une des mentions suivantes : « exceptionnel », « répond aux attentes », « à améliorer » ou « insuffisant », selon la proportion dans laquelle l'agent a réalisé ses objectifs de prestation, dispose des compétences nécessaires ou les a développées, a été disponible à l'égard des usagers du service et a contribué aux prestations de l'équipe (art. 13 à 16).

En l'espèce, et sur la première branche, la description de fonction de la requérante spécifie : « Outre la gestion de son propre plan de travail dans TAXI, certaines tâches parmi les tâches suivantes peuvent être demandées à l'adjoint au chef *team* gestion ». Il appartient dès lors à la requérante de gérer son propre plan de travail dans « TAXI ». Or, contrairement à ce qu'elle affirme dans sa requête, à aucun moment lors des entretiens de fonctionnement, elle n'a formulé des remarques pour signaler que sa charge de travail serait trop élevée et, éventuellement, demander des précisions, voire des aménagements.

Dès le premier d'entre eux, le 10 août 2017, sa supérieure hiérarchique lui spécifie clairement qu'« [é]tant donné que le plan de travail ex. 2016 n'a pu être finalisé sans l'aide d'un autre service, [elle doit] impérativement respecter les délais pour l'avancement de [son] plan de travail ex. 2017. De [leur] discussion de ce jour, il ressort que la meilleure manière d'y arriver est de [l]'obliger à faire un nombre de dossiers chaque jour (au minimum 10 par jour) ». Il est également convenu que la requérante se voit confier un dossier complexe en tant qu'adjointe et que ce type de dossier doit être traité dans les trois mois. Or, elle note tout au plus, lors de cet entretien, que « l'année 2016 a été particulièrement pénible, principalement suite à des problème[s] d'ordre personnel et familial qui ont entraîné de nombreuses absences » et que « [s]i des difficultés de cet ordre devaient à nouveau se présenter, [elle devra] veiller à mieux gérer [s]on temps [...] ». Elle ne formule donc aucune remarque sur une éventuelle surcharge de travail ou sur le fait qu'elle ne dispose pas encore du plan de travail 2017 au mois d'août de cette année. D'ailleurs et même en l'absence d'un tel plan de travail indiquant le nombre total de dossiers à traiter sur l'exercice concerné, la requérante se voit préciser, lors dudit entretien, le rythme de travail à suivre, soit 10 dossiers par mois, ce qui doit constituer une indication suffisante pour tendre vers la réalisation de ses objectifs, mais qu'elle ne suivra toutefois pas par la suite. Dans son mémoire en réplique, elle mentionne n'avoir pas pris conscience à ce moment du nombre de dossiers qui lui incombait et de n'avoir, de ce fait, rien objecté. Cette observation ne peut toutefois pas davantage

convaincre, dans la mesure où la requérante est fonctionnaire au SPF Finances depuis le 1^{er} août 2000 et travaille au sein du service Namur – *Team 6* depuis le 1^{er} septembre 2016. Ce n'est donc pas sa première évaluation, et ce tant comme agent de ce SPF qu'au sein de cette équipe de gestion. Si elle justifie à juste titre que sa première période au sein de l'équipe service Namur – *Team 6* a été émaillée de diverses difficultés familiales qui ont rendu ses prestations peu aisées durant l'exercice 2016, elles ne peuvent, pour autant, l'avoir empêchée de cerner les attentes de la fonction, ni de se préparer à ce premier entretien de fonctionnement d'août 2017 de façon optimale. Les difficultés d'exécuter le plan de travail de l'année antérieure aurait précisément dû l'inciter à redoubler de vigilance pour la réalisation du plan suivant.

Lors du deuxième entretien de fonctionnement du 24 octobre 2017, la supérieure hiérarchique de la requérante fait à nouveau état d'un « retard important » dans son plan de travail. Elle constate que la requérante a traité 103 dossiers alors que, pour la fin du mois octobre, elle devrait avoir atteint le nombre de 289 dossiers selon le « modèle théorique ». Elle réitère dès lors que « [l]e nombre quotidien de dossiers traités doit absolument atteindre 10 si [elle veut] pouvoir y arriver ». Elle constate également que le dossier complexe qu'elle lui avait confié n'est pas finalisé. Lors de cet entretien, la requérante apporte des informations concrètes quant à certains dossiers spécifiques, dont le dossier complexe. Par ailleurs et en ce qu'elle vise son « TAXI », elle mentionne « [avoir] effectivement pris du retard dans [s]on Taxi, mais celui-ci est, pour [elle], moins inquiétant que celui de l'an dernier dans la mesure où [elle voit] mieux cette année comment gérer les dossiers. Il faut bien entendu tenir compte du fait qu'il est peu faisable de respecter le *timing* prescrit en commençant début septembre (Taxi non disponible avant [s]es congés fin août), d'autant plus et en tenant compte de [s]es quelques jours de maladie [...]. [Elle est] en train de fournir un effort afin de résorber progressivement [s]on retard ». De la sorte et sans devoir nécessairement parler de reconnaissance de la part de la requérante, celle-ci fait valoir que son retard n'est pas significatif puisqu'elle n'a commencé à gérer son « TAXI » que depuis son retour de congé, alors que le nombre évoqué par sa supérieure hiérarchique présuppose que l'agent a entamé le traitement de ses dossiers depuis la mi-août. En outre, elle mentionne « fournir un effort » parce qu'elle ne s'est pas encore rendu compte que sa charge de travail n'était pas appropriée. Quelle que soit la portée de ces éléments de réponse, il reste que, contrairement à ce qu'elle indique en termes de requête, de tels propos ne reviennent nullement à contester, lors de cet entretien, son propre retard, ni la méthode de calcul du nombre de dossiers à gérer. En outre, la requérante ne pouvait se méprendre sur l'invitation réitérée de sa chef de service de gérer au moins 10 dossiers par jour afin d'arriver à boucler son programme, ce qu'elle n'avait

pourtant pas fait depuis le début du mois de septembre, à savoir depuis plus de 7 semaines à raison de 4 jours par semaine. La précision selon laquelle elle entend « fournir un effort » s'inscrit dans ce même contexte.

Lors du troisième entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017, la supérieure hiérarchique de la requérante relève encore qu'elle a fait des efforts par rapport à la période précédente mais ajoute que, si l'on compare avec le plan d'avancement mensuel théorique, le retard est toujours présent (443 dossiers devant en théorie être enrôlés pour la fin du mois de novembre), le modèle théorique prévoyant environ 150 dossiers par mois. Dans ces conditions et pour que la requérante se consacre entièrement à sa tâche première, la supérieure déclare qu'« étant donné la difficulté pour être à l'aise avec le plan TAXI de base, il [lui] faut tout [s]on temps disponible pour essayer d'atteindre les objectifs prioritaires fixés dans cette matière – Il n'est dès lors pas possible pour [elle] de [lui] confier des tâches plus complexes ». En conclusion, elle indique que, faisant le point sur son plan de travail, la requérante « [a] fourni un effort » et parvient donc « à traiter proportionnellement plus de dossiers qu'en début d'exercice – cependant il faut continuer et mettre les bouchées doubles pour atteindre les objectifs fixés », le but étant qu'elle soit « suffisamment à l'aise avec le plan de travail pour [qu'elle] puisse [lui] confier des tâches d'adjointe et [qu'elle puisse] servir de référente aux collègues qui en ont besoin », cela n'étant actuellement « pas encore possible car [elle a] besoin de tout [s]on temps disponible pour avancer dans [s]on TAXI ». Encore une fois et à l'instar des deux entretiens précédents, la requérante ne formule aucune remarque complémentaire, et ce même si, dans sa requête, elle indique avoir contesté la méthode de calcul. Dans son recours devant la commission, elle précise certes que, lors de cet entretien, « [à sa] question, il fut précisé qu'en fait “[s]on plan de travail Taxi 50 %” était en réalité “60 %” d'un équivalent temps plein » mais ajoute que « [c]e point ne fut pas vraiment contesté » et qu'elle n'avait « pas constaté cette différence entre le tableau théorique et [s]on propre tableau statistique immédiatement ». De la même manière, dans son mémoire en réplique, la requérante indique avoir communiqué oralement à cette date ses doutes concernant sa quantité de travail à sa supérieure hiérarchique, mais que celle-ci aurait balayé rapidement sa remarque, de sorte qu'elle n'aurait pas souhaité « perdre son temps » à rédiger une réponse circonstanciée après l'entretien. Elle ajoute que sa supérieure lui aurait répondu qu'il était bien mentionné que « [s]on temps de travail consacré à Taxi est de 50 % mais comme [elle travaille] à 80 % et qu'un agent à temps plein reçoit 75 % de Taxi [elle a] 75 % de 80 % soit 60 % ». Cependant, à supposer que la requérante ait bien évoqué oralement ces contestations et bien que de tels propos contredisent ceux tenus à l'audience, il lui appartenait de les confirmer par écrit, alors que rien de tel ne figure dans le compte-rendu à cette date, que ce soit au sujet de son volume de

travail dans « TAXI » ou de ses tâches d'adjointe qui retiendraient, à ses yeux, plus de temps que prévu. L'argument selon lequel le rapport d'entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017 lui serait parvenu dans ses « courriers indésirables », de sorte qu'elle n'en aurait eu connaissance que le 23 janvier 2018 ne modifie pas ce constat. Au contraire, si elle indique qu'elle a eu des doutes lors de cet entretien, ce délai supplémentaire aurait dû l'amener à réagir plus adéquatement. De plus, dès le moment où elle se savait dans une position délicate, pour la seconde année d'affilée, quant au respect de son plan de travail, et qu'elle soutient qu'elle avait alors pris conscience des erreurs alléguées de sa supérieure hiérarchique sur la répartition de sa charge de travail, elle aurait dû être plus vigilante, se montrer moins passive pour obtenir le rapport de l'entretien de fonctionnement et, à tout le moins, ne pas signer le document dont elle a pris connaissance par après, sans formuler de réserve ou remarque. Cette attention s'imposait d'autant plus que, lors dudit entretien de fonctionnement du 28 novembre 2017, sa supérieure hiérarchique lui a retiré la gestion des tâches plus complexes, de même que sa charge d'adjointe, afin de lui permettre de se recentrer sur sa tâche prioritaire que constituait la gestion de son « TAXI », ce qu'elle ne conteste pas et qui aurait dû l'inciter à être bien plus vigilante.

Enfin, il est à noter que, lors de son entretien d'évaluation, prévu le 23 janvier 2018 et apparemment reporté au 25 janvier, la requérante ne s'est de nouveau pas plainte spécifiquement de l'erreur invoquée quant à la définition de son temps de travail ou du changement allégué quant à son plan de travail. Il ressort, en effet, du rapport signé par ses soins que, si elle « maintien[t] les remarques qui ont été avancées lors des différents entretiens », elle indique qu'« [i]l n'a pas été tenu compte de [s]es périodes de maladie ni de la surcharge de travail consécutive aux absences de [E. B.], liées à sa gestion de Beauraing, diverses réunions... ». Elle déplore également le fait que sa supérieure hiérarchique ait en charge deux implantations à gérer, sans qu'à aucun moment cependant, et contrairement à ce qu'elle affirme dans son mémoire en réplique, il n'apparaît qu'elle aurait « pris la peine de détailler par écrit la contestation de l'estimation des objectifs qui [lui] avaient été assignés ». Des documents soumis au Conseil d'État, il résulte que ce n'est, en réalité, que dans son mémoire en défense, transmis à la commission le 5 septembre 2018, qu'elle a, pour la première fois, exposé par écrit le constat allégué de la discordance entre la conception de la répartition de son temps de travail par sa supérieure hiérarchique et sa propre conception de cette répartition. Auparavant, ni les pièces qu'elle produit, ni le dossier administratif ne permettent de soutenir qu'elle s'en serait plainte concrètement.

Dans ce contexte, il devient particulièrement malaisé pour la requérante de critiquer *a posteriori* les constatations émises pendant et à l'issue du processus d'évaluation, si elle ne peut justifier de réelles contestations de sa part tout au long de celui-ci. Il a été souligné d'emblée que, lors des entretiens de fonctionnement, les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord et que des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'agent peuvent y être recherchées. À défaut toutefois de faire part de tels problèmes ou de demander à revoir les objectifs de prestation en temps utile, il devient difficile pour cet agent de reprocher, par après, à l'autorité d'avoir commis des erreurs en les lui imposant.

Quant aux calculs de la requérante relatifs à son volume de travail, il n'est pas contesté qu'elle travaille à 4/5^{ème} temps ou l'équivalent de 80 % d'un ETP. Elle considère que, dans l'application *Crescendo*, il est indiqué que la part de son temps de travail portant sur la gestion de ses dossiers dans le « TAXI » est de 50 %, auxquels s'ajoutent 5 % dédiés au contentieux. Elle est d'avis que ces 55 % représentent une fraction de sa charge de travail effective, à laquelle s'additionnent les 20 % de service au public et les 25 % dédiés à sa charge d'adjointe. Elle reproche dès lors à sa supérieure hiérarchique d'avoir laissé entendre, dans un premier temps, que sa charge de travail dédiée au traitement des dossiers se limitait à 50 % d'un ETP, avant de revoir cette proportion à la hausse, en la hissant à 60 %. Le décalage entre les deux serait, selon elle, à l'origine de ses retards dans le traitement des dossiers.

Ce raisonnement ne peut cependant convaincre. Avant toute chose, il se fonde sur une prémisse qui a évolué au fil du cycle d'évaluation litigieux et qui ne s'avère dès lors globalement plus exacte en fin de compte. Il postule en effet que la requérante aurait eu des tâches d'adjointe à concurrence de 25 % de son temps tout au long de la période évaluée, alors qu'il a été rappelé ci-avant que cette tâche lui a été enlevée au mois de novembre, ce qui est de nature à modifier le résultat final. Il a également été souligné que, lors du même entretien du mois de novembre, elle s'est vu retirer la gestion de tâches plus complexes, tandis que l'avis de la commission a rappelé qu'« elle a été dispensée durant une partie du cycle de réaliser certaines tâches liées à la numérisation (*scanning*) ». À défaut d'être quantifiables, la prise en compte de ces éléments impose néanmoins d'apprécier de manière raisonnable les chiffres exposés ci-après.

Il convient, par ailleurs, de souligner que le calcul qui précède et qui est invoqué par la requérante est le seul qu'elle ait critiqué en termes de requête. Elle n'y a en revanche nullement abordé la question du volume net de dossiers, ce qu'elle

n'a fait qu'ultérieurement dans son mémoire en réplique, voire dans son dernier mémoire ou à l'audience. Il n'apparaît pas, et la requérante ne le soutient ni *a fortiori* ne le démontre, qu'elle aurait été dans l'impossibilité de le faire à l'entame de la procédure, sans disposer du dossier administratif. Cette critique étant étrangère à l'ordre public, seule la question du volume brut doit dès lors être abordée en l'espèce.

À cet égard, il s'avère que le volume brut de 4.064 dossiers que la requérante s'est vu attribuer représente un peu moins de 61 % des 6.682 dossiers confiés aux agents ETP de son service. Ces 6.682 dossiers représentent eux-mêmes 89 % de 7.500 dossiers dits « théoriques », étant admis que les 11 % restant correspondent apparemment aux tâches de services au public. Il ne faut donc plus le soustraire une seconde fois, comme la requérante a pu le préconiser dans son mémoire en réplique (pp. 20 et 21). À supposer que ce nombre soit sous-évalué par rapport aux données de l'application *Crescendo*, la requérante ne l'a de nouveau critiqué que dans cet écrit de procédure, ce qui, pour les mêmes motifs que ceux retenus ci-avant, est irrecevable. La requérante ne peut pas davantage arguer d'une inégalité de traitement vis-à-vis de ses collègues directs, étant donné que la base de calcul devient ainsi la même pour tous. En effet, il apparaît que, si l'on ramène ces 6.682 dossiers à la charge de 4/5^{ème} temps de la requérante, le nombre de dossiers se réduit à 5.345 et, si l'on en soustrait 25 % qui sont en principe dévolus à sa fonction d'adjointe, le volume brut de dossiers retombe à 4.009 dossiers. Ce nombre correspond approximativement aux 4.064 dossiers confiés à la requérante, la différence pouvant être aisément compensée par le fait que la charge des 25 % a pris fin au mois de novembre 2017, au même titre que la gestion de dossiers complexes et les charges de *scanning*. Ce nombre de 4.009 dossiers tient dès lors compte de la charge de travail d'adjointe (25 %), de même que des services au public (ramenée à 11 %), tout en correspondant à un peu moins de 60 % des 6.682 dossiers en principe confiés à un ETP ou à environ 54 % des 7.500 dossiers théoriques. Il s'ensuit que les données du *Crescendo* de la requérante paraissent coïncider avec celles présentées par sa supérieure hiérarchique et qui sont invoquées par la partie adverse, de sorte que la prétendue « erreur de jugement » alléguée n'est pas établie et n'apparaît en tout cas pas comme manifeste.

La première branche du moyen unique n'est pas fondée.

Sur la seconde branche, la requérante expose, en termes de requête, que le document qui aurait servi à la préparation de son entretien d'évaluation serait demeuré inchangé à la suite de celui-ci, de sorte que sa supérieure hiérarchique avait, en réalité, déjà pris sa décision avant qu'il n'ait lieu, sans tenir compte de ses

observations. À l'audience, elle précise que ce document de base lui aurait été soumis lors dudit entretien et que ce n'est qu'en le signant, environ un mois plus tard, qu'elle y aurait ajouté ses observations écrites. Or, la supérieure hiérarchique de la requérante a pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que de telles explications, à supposer qu'elles aient été données dès l'entretien oral d'évaluation et pas seulement un mois plus tard par écrit, « ne nécessitaient pas de réponse particulière ou ne justifiaient pas une décision finale différente de la proposition de mention, puisqu'elles ne contrariaient pas les constatations faites ou avaient déjà été rencontrées par le libellé desdits constats ». En effet, la requérante ne soutient, ni ne démontre, que cette analyse serait inexacte. Au contraire et comme on l'a souligné précédemment, il ne ressort pas de ses observations écrites qu'elle se serait plainte spécifiquement, durant son entretien d'évaluation, de l'erreur alléguée quant à la définition de son temps de travail ou des changements appliqués selon elle tardivement à son plan de travail 2017. Elle y a bien invoqué sa surcharge de travail mais en visant ses propres absences pour maladies ou celles de « [E. B.], liées à sa gestion de Beauraing, diverses réunions... » ou les deux implantations à gérer. Sa supérieure hiérarchique a dès lors pu en déduire qu'il n'était pas nécessaire d'amender le projet d'évaluation qu'elle lui avait soumis lors de leur réunion. Elle a donc pu envoyer le rapport en l'état à la directrice du service, le cas échéant dans les quelques minutes qui ont suivi l'entretien, même s'il ne ressort pas des éléments du dossier qu'il se serait effectivement tenu de 11h à 14h30. La critique de la requérante n'est donc pas fondée sur ce point.

Quant aux objectifs de prestations, elle précise qu'elle n'a jamais imaginé que chacun des points seraient pris en compte pour le calcul des objectifs atteints ou pas atteints, ni que ceux-ci seraient partagés en différents postes. Elle disposait, pourtant, dès l'entretien de planification, du document reprenant les différents objectifs de prestations et de développement qui serviraient de base à son entretien d'évaluation. Il lui appartenait dès lors, si ce document ne lui paraissait pas compréhensible ou cohérent, de poser les questions lui permettant de comprendre ce qu'on attendait d'elle. Trois entretiens de fonctionnement ont eu lieu entre elle et sa supérieure hiérarchique, donnant l'occasion d'éclaircir les éventuelles zones d'ombre existant dans son chef et de discuter de la faisabilité des éventuels regroupements d'objectifs avec sa supérieure hiérarchique. C'est, dès lors, en vain qu'elle reproche à la commission d'avoir pris sa décision sur la base d'allégations ne répondant pas à la réalité des faits.

Pour le surplus, la requérante n'a pas critiqué les mentions qu'elle a obtenues dans sa requête mais, uniquement, dans son mémoire en réplique. La référence, dans sa requête, à son « rapport transmis à la commission de recours (voir

en annexe) » vise uniquement à étayer son argumentation sur le nombre d'objectifs de prestation qu'elle contestait, mais est étrangère à la pertinence des mentions attribuées. Il est, par ailleurs, de jurisprudence constante que la requête ne peut se contenter de formuler un moyen par référence aux arguments développés dans d'autres recours, sans expliciter ses arguments dans la requête elle-même. Cette exigence de précision des moyens se justifie, d'une part, par l'obligation, pour la partie adverse, de répondre dans les délais fixés à peine d'irrecevabilité aux arguments du requérant et la nécessité subséquente de disposer d'un exposé clair et univoque des moyens et, d'autre part, parce qu'admettre une requête imprécise mettrait en péril le caractère contradictoire de la procédure, la partie adverse n'étant pas en mesure de fournir une défense utile. Or, en l'espèce, à défaut pour la requérante d'avoir abordé dans sa requête cette problématique de la pertinence des mentions attribuées, la partie adverse n'a pas répondu à ces critiques dans son mémoire en réponse. Cette critique est dès lors tardive et, partant, irrecevable.

La seconde branche du moyen unique n'est pas fondée.

Le moyen unique n'est donc pas fondé.

VI. Indemnité réparatrice

VI.1. Thèse de la requérante

Dans le dispositif de sa requête intitulée « requête en annulation », la requérante sollicite du Conseil d'État qu'il statue sur l'octroi d'une indemnité réparatrice pour le préjudice moral subi. Elle considère que la mention « à améliorer » a été de nature à ternir sa réputation professionnelle ainsi que la confiance de ses collaborateurs, mais qu'elle a aussi eu une incidence importante sur sa vie privée puisqu'elle s'est vue obligée de consacrer de nombreuses heures à la préparation de sa défense.

En réplique, elle fait valoir que sa requête mentionne bien comme intitulé « requête en annulation et demande d'indemnité réparatrice », de sorte que l'intitulé est correct. Elle sollicite la clémence quant au fait de n'avoir pas mentionné le montant de l'indemnité sollicité en raison de son manque d'habitude en matière de contentieux administratif. Elle précise, néanmoins, qu'il pourrait s'évaluer à 1.995,50 euros, correspondant à la somme des dépens de 220 euros et de l'estimation du temps consacré à préparer sa défense et qu'elle n'a pu consacrer à sa famille, soit 1.775,50 euros, calculé en fonction de sa rémunération et à raison de 9 jours de travail pour l'établir.

Dans son dernier mémoire, elle souligne que cette demande a été formée dans le même acte que le recours en annulation et qu'elle a été introduite par voie électronique, sous l'onglet adéquat intitulé « requête en annulation et demande d'indemnité réparatrice », de sorte qu'elle doit être considérée comme telle.

VI.2. Appréciation

Dès lors que l'intitulé de la requête ne mentionne pas qu'elle comporte une demande d'indemnité réparatrice, comme le requiert l'article 25/2, § 1^{er}, du règlement général de procédure, cette demande n'a pas été enrôlée, conformément à l'article 25/2, § 4, de ce règlement.

En tout état de cause et à supposer que ce fût le cas, aucune illégalité n'étant constatée, il y aurait lieu de rejeter la demande d'indemnité réparatrice, conformément aux articles 11*bis*, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, et 25/3, § 3, du règlement général de procédure.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé le 15 juin 2021, par la VIII^e chambre, composée de :

Raphaël Born,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Raphaël Born