

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

A R R Ê T

n° 250.918 du 15 juin 2021

A. 228.629/VIII-11.213

En cause : **MIEZAL** Michaël,
 ayant élu domicile chez
 M^e Geoffroy GENERET, avocat,
 rue Capitaine Crespel 2-4
 1050 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 juillet 2019, Michaël Miezal demande l'annulation de « la décision par laquelle lui est attribuée la mention d'évaluation "à améliorer" ».

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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 6 mai 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 juin 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M. Pierre Bailly, 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. Le requérant est agent statutaire au Service Public Fédéral (SPF) Finances. Il exerce la fonction d'expert financier (B) au Recouvrement Contributions Liège - *Team* Recouvrement PP Huy de l'administration générale de la Perception et du Recouvrement.

2. Le 28 octobre 2016, dans le cadre de l'application de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', le requérant et son supérieur hiérarchique, F. L., ont un entretien de fonction pour la période d'évaluation du 15 mars au 31 décembre 2016. Ils signent le rapport de l'entretien le même jour.

3. Le descriptif de fonction n'étant pas modifié lors du cycle d'évaluation 2017, le requérant ne passe plus de nouvel entretien de fonction dans le cadre de ce nouveau cycle.

4. Le 23 juin 2017, le requérant et sa nouvelle supérieure hiérarchique, B. J., ont un entretien de planification dont ils signent tous deux le rapport le 18 juillet 2017.

5. Le 12 septembre 2017, ils ont un entretien de fonctionnement dont ils signent le rapport le 14 septembre 2017.

6. Le 2 octobre 2018, il est procédé à l'entretien d'évaluation du requérant, au terme duquel la mention « à améliorer » pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 lui est attribuée. Un courriel lui est automatiquement adressé ainsi qu'à son chef le 16 octobre 2018, pour notification du rapport et de la mention attribuée ainsi que du recours possible contre celle-ci .

Le rapport d'évaluation est signé par B. P., la directrice du service, le 13 novembre 2018, par B. J., la supérieure hiérarchique du requérant, le 14 novembre 2018, et par ce dernier, le 20 novembre 2018.

7. Le 23 octobre 2018, le requérant ajoute cinq annexes dans l'application *Crescendo*.

8. Par un courriel du 13 novembre 2018, le requérant informe le président du comité de direction du SPF Finances qu'il souhaite « introduire un recours contre la mention finale “À AMELIORER” de [s]on cycle d'évaluation de l'année 2017 obtenue suite à l'entretien d'évaluation du 02 octobre 2018 et notifié le 16 octobre 2018 ».

9. Par un courriel du 14 novembre 2018, A. F., attaché au service d'encadrement Personnel et Organisation (ci-après : « P&O »), lui en accuse réception.

10. Par un courriel en réponse du 20 novembre 2018, le requérant informe A.F. qu'il a signé le jour même son entretien d'évaluation pour l'année 2017.

11. Par un courriel du même jour, A. F. transmet le recours et le dossier administratif individuel de l'intéressé à la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation (ci-après : « la commission ») et en réserve copie à ses supérieurs hiérarchiques.

12. La commission en accuse réception par un courriel du 22 novembre 2018.

13. Par deux courriels distincts du 28 février 2019, le requérant et B. J. sont invités à être entendus par la commission le 4 avril 2019. Divers courriels sont

ensuite échangés en raison du changement d'évaluatrice du requérant, M. F. ayant succédé à B. J. en cette qualité.

14. Par un courriel du 11 mars 2019, M. F. est invitée à être entendue par la commission le 4 avril 2019.

15. Par un courriel du 21 mars 2019, le requérant transmet une note de défense à la commission.

16. Par un courriel du 25 mars 2019, ayant demandé un report d'audience pour raison personnelle, le requérant est invité, tout comme M. F., à être entendu par la commission le 26 avril 2019.

17. Le 26 avril 2019, le requérant et M. F. sont entendus par la commission.

À l'issue de cette séance, « [à] l'unanimité des voix à l'issue du vote au scrutin secret; [la commission]

- Invite le service d'encadrement P&O à procéder à une vérification du calcul des jours d'absence de l'agent;
- Si l'agent ne peut prétendre à la mention d'office "répond aux attentes" sur pied de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, émet l'avis de maintenir la mention d'évaluation "À améliorer" ».

18. Par un courriel du 8 mai 2019, cet avis est notifié au requérant, à sa supérieure hiérarchique ainsi qu'au service d'encadrement P&O du SPF Finances.

19. Par une note du 14 mai 2019, le directeur du service d'encadrement P&O informe le président du comité de direction de l'avis rendu par la commission et lui soumet un projet de notification à adresser au requérant. Il précise, à la suite de la demande de vérification contenue dans ledit avis, que :

« En réalité, dans l'optique de la séance à tenir par ladite Commission d'évaluation, le Service d'encadrement P&O avait déjà fait procéder à une vérification du calcul des jours d'absence [du requérant], emportant la certitude que ce dernier ne répond pas aux conditions exigées pour obtenir d'office la mention "Répond aux attentes" ».

20. Par un courrier recommandé du 17 mai 2019, le président du comité de direction confirme au requérant qu'il ne se trouve pas dans une situation justifiant l'attribution automatique de la mention « répond aux attentes » et que, dès lors, en

application de l'article 32, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, la mention « à améliorer » est devenue définitive pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017. Il s'agit de l'acte attaqué.

21. Le requérant en accuse réception le 20 mai 2019.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

Le requérant prend un premier moyen de la violation de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Il rappelle que l'article 6, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 dispose que « [l]e membre du personnel qui est absent plus de la moitié de la période d'évaluation ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention "répond aux attentes" ». Il considère qu'ayant été, à son estime, absent plus de la moitié de la période d'évaluation, il aurait dû obtenir d'office cette mention d'évaluation « répond aux attentes ». Plus précisément, en ce qui concerne le calcul de ses absences, il conteste le décompte mensuel établi par l'autorité administrative pour le mois de décembre 2017, dès lors qu'il soutient avoir été absent 31 jours en décembre 2017 alors que, selon la partie adverse, il n'aurait été absent que 22 jours, du 1^{er} au 22 décembre 2017. Il souligne qu'en intégrant les 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre 2017 dans la liste des jours d'absence, il comptabilise 187,5 jours d'absence sur 365 (soit 51,37 %) en 2017, ce qui implique qu'il obtienne d'office ladite mention finale. Il fait valoir qu'il a, en effet, été absent pour cause de maladie du 1^{er} au 22 décembre 2017 inclus et qu'il a, par ailleurs, à nouveau, été absent pour cause de maladie à partir du 2 janvier 2018. Il indique que la période « litigieuse » est celle se déployant entre le 23 et le 31 décembre 2017 durant laquelle il a été repris comme étant « en disponibilité ». Il constate que, dans une note de janvier 2016 émanant du SPF Stratégie et Appui (BOSA) et intitulée « Incidences des absences dans le cadre des évaluations des membres du personnel non-stagiaires », il est prévu que :

- « Ne sont pas comptabilisés sauf s'ils sont inclus dans une période d'absence :
 - les jours fériés (et jours de pont),
 - les samedis et dimanches, et,
 - les jours non-prestés dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel.

[...]

On entend par période d'absences, une série d'absences dont les motifs peuvent être différents et qui se suivent sans retour au travail par l'intéressé.

[...]

NB : Les jours de compensation ne sont jamais comptabilisés.

Ainsi, pour le membre du personnel qui prend congé le 24 décembre et le 2 janvier, il n'y a pas de période d'absence au sens de la réglementation en matière d'évaluation du 24.12. au 02.01. Par contre, le 24.12 sera comptabilisé tout comme le 02.01.

En résumé :

- Chaque fois que quelqu'un doit travailler (*cfr.* régime de travail) et qu'il est absent, c'est une absence. En d'autres termes, quelqu'un n'est donc pas absent si ce jour-là il ne doit pas travailler.
- Cependant, si ces jours-là tombent dans une période d'absences, ils sont alors comptés comme des jours d'absences ».

Sur interpellation de son syndicat, il expose que le SPF BOSA a indiqué que « sauf si l'agent travaille dans un service ouvert durant la période entre Noël et Nouvel-an, la période de compensation n'est pas comptabilisée ». Ce SPF a également précisé que « la notion d'absence en matière d'évaluation s'entend au sens exposé dans la note sur les absences » et qu'« [i]l n'y a donc pas lieu de distinguer maladie ou disponibilité ». Il indique cependant ne pas partager cette position dès lors qu'en l'espèce, les jours de compensation, ainsi que les week-ends et jours fériés qui les entourent, sont compris dans une période d'absence. Il en déduit que ne pas considérer les 9 derniers jours de décembre 2017 comme des jours d'absence est contradictoire au regard du surplus de la note du SPF BOSA qui précise que tous les autres jours où un agent ne doit pas travailler sont comptabilisés comme jours d'absence s'ils sont inclus dans une période d'absence. Il ajoute que, même si la définition des jours d'absence n'est pas précisée dans l'arrêté royal du 24 septembre 2013, il existe une définition de la position administrative dans le statut des agents de l'État et une définition des congés dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État'. Ainsi, il estime qu'entre les 23 et 31 décembre 2017, sa position administrative était « en disponibilité » et que, dès lors, il ne peut en aucun cas être considéré comme étant en activité de service et encore moins comme « non-absent » pour le décompte des jours d'absence. En outre, une telle position administrative, bien qu'elle permette de conserver son ancienneté de service, provoque aussi une réduction de la rémunération et réduit le quota de jours de vacances ainsi que celui de jours de maladie de l'année. Cette position administrative ne peut donc qu'être considérée comme une absence avec maintien de l'ancienneté, à reprendre dans le calcul des jours d'absence. Par ailleurs, selon lui, à suivre le raisonnement du SPF BOSA, dans la mesure où un agent ne

peut ni être présent sur le lieu de travail (compensation d'un jour férié), ni être absent, il est permis de s'interroger sur le sens de reprendre 365 jours comme base pour calculer la moitié des jours d'absence.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse rappelle le prescrit de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 et constate que, conformément à l'article 5, alinéa 1^{er}, du même arrêté, « la période d'évaluation est d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre ». Elle expose ensuite qu'au regard de ces dispositions, pour pouvoir bénéficier d'office de la mention « répond aux attentes », un membre du personnel doit donc avoir été absent durant 182,5 jours, soit 365 jours divisés par deux. Elle affirme que tel n'est pas le cas du requérant, qui n'a été absent que 178,5 jours en 2017. Selon elle, ne doivent pas être incluses dans les absences les 9 journées de la période du 23 au 31 décembre 2017. Elle estime en effet que la position adoptée par le SPF P&O [lire : service d'encadrement P&O] respecte tant la portée de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 que celle de l'arrêté royal du 19 novembre 1998. Elle considère ainsi que c'est à bon droit que ladite note précise que les jours fériés, ponts, week-ends et jours non-prestés au titre de travail à temps partiel ne sont pas comptabilisés, sauf lorsqu'ils sont inclus dans une période d'absence et que les jours de compensation ne sont, eux, jamais pris en compte au titre d'absences. Concernant la période litigieuse, elle estime que ne peuvent par conséquent être comptabilisés comme jours d'absence les deux week-ends des 23 et 24 décembre 2017 ainsi que des 30 et 31 décembre 2017, dès lors qu'ils tombent après une absence du requérant pour cause de maladie (du 1^{er} au 22 décembre 2017 inclus) et avant son absence pour le même motif à partir du 2 janvier 2018, les 25 et 26 décembre 2017 qui sont des jours fériés et les 27, 28 et 29 décembre 2017 qui sont des jours de compensation. Selon elle, il est faux d'affirmer « qu'en l'espèce, les jours de compensation, ainsi que les week-ends et jours fériés qui les entourent, sont compris dans une période d'absence » puisque, comme le requérant en convient lui-même, il a été absent pour cause de maladie du 1^{er} au 22 décembre 2017 inclus et à partir du 2 janvier 2018, ces jours ne font pas partie d'une période d'absence mais sont compris entre les deux périodes d'absence circonscrites par les dates qu'il évoque.

Dans son dernier mémoire, elle ne formule aucune observation.

IV.2. Appréciation

Les articles 5, alinéa 1^{er}, et 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' dispose :

« Art. 5. La période d'évaluation est d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

[...]

Art. 6. Le membre du personnel qui est absent plus de la moitié de la période d'évaluation ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention "répond aux attentes".

L'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Le fait que le membre du personnel ait atteint le dernier échelon de son échelle de traitement, n'empêche pas sa progression dans l'ancienneté d'échelle.

Les périodes non prestées en suite d'un régime de travail à temps partiel ne sont pas considérées comme des absences au sens du présent article ».

La note du service d'encadrement P&O du SPF Finances, intitulée « Incidences des absences dans le cadre des évaluations des membres du personnel non-stagiaires » (janvier 2016) et qui figure au dossier administratif, indique ce qui suit :

« Notion d'absence :

Le terme "absence" n'est pas défini dans l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

Il y a lieu de se référer au sens commun du terme : "Fait pour quelqu'un de ne pas se rendre où il est censé se rendre, et, en particulier, de ne pas aller à son travail, de ne pas aller à son travail, de ne pas assister à un cours, de ne pas participer à toute activité à laquelle il est tenu d'assister; temps (fois, demi-jour, journée) où il est absent." (Larousse).

[...]

C. Absences et mention

[...]

Ne sont pas comptabilisés sauf lorsqu'ils sont inclus dans une période d'absence :
- les jours fériés (et jours de pont),
- les samedis et dimanches, et,
- les jours non-prestés dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel.

Ces jours ne sont pas comptabilisés s'ils tombent avant ou après une période d'absence.

Exemple 1 :

Un membre du personnel statutaire est en congé pour maladie du lundi au vendredi. Le week-end qui précède et celui qui suit tombent en dehors de la période d'absence et ne sont donc pas comptés dans les absences.

Exemple 2 :

Un membre du personnel statutaire est en congé pour maladie du lundi au vendredi. La semaine suivante il est à nouveau en congé pour maladie du lundi au vendredi. Le week-end qui précède la première période de maladie n'est pas comptabilisé. Le week-end inclus entre la première période de maladie et la

deuxième période de maladie tombe dans la période d'absence et est donc compté dans les absences.

On entend par période d'absences, une série d'absences dont les motifs peuvent être différents et qui se suivent sans retour au travail par l'intéressé.

Exemples :

- Pour un membre du personnel statutaire qui est en congé annuel le jeudi, en 4/5 le vendredi et qui est malade du lundi au mercredi qui suivent, on comptera tous les jours depuis le jeudi, y compris le 4/5 et le we jusqu'au mercredi inclus. Le 4/5 et le we sont inclus entre 2 absences.

[...]

NB : les jours de compensation ne sont jamais comptabilisés.

Ainsi, pour le membre du personnel qui prend congé le 24 décembre et le 2 janvier, il n'y a pas de période d'absence au sens de la réglementation en matière d'évaluation du 24.12 au 02.01. Par contre, le 24.12 sera comptabilisé tout comme le 02.01.

[...] ».

S'il résulte de cette note que les jours de compensation ne sont « jamais comptabilisés », ce qui sous-entend que cette règle s'applique aussi lorsqu'ils tombent dans une période d'absence ou entre deux périodes d'absences, force est de constater que ladite note n'en spécifie nullement les raisons. Or, cette position se concilie difficilement avec la définition du « jour de compensation » qui renvoie au jour accordé en remplacement du jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable (voir l'article 14, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 cité ci-après). En effet, dès le moment où ce jour de compensation a vocation à remplacer un tel jour férié, il doit logiquement se voir appliquer le même régime de comptabilisation que le jour férié en matière d'évaluation, ce qui justifie de le prendre en compte lorsqu'il est compris pendant une période d'absence ou entre deux périodes d'absences.

Il faut, en outre, avoir égard à l'article 14 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État' qui dispose :

« § 1^{er}. L'agent est en congé les jours fériés énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ainsi que (...), le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. En remplacement des jours fériés visés au paragraphe 1^{er} qui coïncident avec un jour non ouvrable, l'agent est en congé pendant la période du 27 décembre au 31 décembre inclus.

§ 3. L'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1^{er} ou pendant la période visée au § 2 obtient en substitution des jours de

vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 4. Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si l'agent est en congé le jour férié pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Si un jour libre dans le cadre du travail à temps partiel coïncide avec un des jours visés au § 1^{er} ou avec la période visée au § 2, l'agent n'obtient pas de jour de congé de substitution.

§ 5. Si un agent démissionne de ses fonctions avant la période visée au § 2, il a droit à un nombre de jours de congé égal au nombre de jours fériés qui coïncidaient avec un jour non-ouvrable au cours de la période où il était encore en service. Ceux-ci peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances, conformément aux articles 11 et 12, § 2 ».

Dans le même sens et comme le relève l'auditeur rapporteur dans son rapport, la rubrique du site internet <https://Fedweb.belgium.be>, édité par le SPF BOSA, qui a trait aux « Congé, absence et temps de travail » et plus spécifiquement aux « Jours fériés et ponts », précise notamment ce qui suit, s'agissant du cumul des jours fériés et des jours de compensation avec un congé pour cause de maladie ou une mise en disponibilité :

« Statutaires

- Jour férié

Si vous êtes en congé lors d'un jour férié pour une autre raison, ou que vous êtes placé en disponibilité ou en non-activité, votre position administrative reste définie conformément aux dispositions réglementaires qui vous sont applicables. Si vous êtes en congé pour maladie ou que vous êtes placé en disponibilité pour maladie lors d'un jour férié, vous resterez considéré comme étant en maladie et ne bénéficierez pas de jour de congé de substitution.

- Jour de compensation

Si vous devez travailler entre Noël et Nouvel An (service = ouvert) et que vous tombez malade durant cette période, ces jours sont alors considérés comme jours de maladie et seront comptabilisés sur votre capital-maladie. Vous aurez alors droit à quelques jours de congé de substitution.

Supposons que vous ne devez pas travailler entre Noël et Nouvel An (service = fermé) et que vous tombez malade, ces jours ne seront pas considérés comme jours de maladie mais comme jours de compensation. Par conséquent, le capital-maladie ne sera pas non plus réduit étant donné que seuls les jours ouvrables pendant lesquels vous êtes malade sont comptabilisés, (donc, déduits du capital-maladie) et non les jours de compensation.

Si vous avez été placé en disponibilité pour maladie indépendamment du fait que votre service soit ouvert ou fermé, vous restez soumis aux dispositions du régime de la disponibilité et ne recevrez pas par la suite de jour de congé de substitution ».

Il en résulte que, lorsqu'un agent se trouve en disponibilité pour cause de maladie pendant des jours fériés et/ou des jours de compensation, il conserve cette

position durant cette période. Or, selon la partie adverse, il devrait néanmoins se voir refuser de comptabiliser ces jours comme des jours d'absence, au regard de la période d'évaluation, ce qui n'est pas cohérent. Ce l'est d'autant moins que les jours de compensation apparaissent comme des jours pendant lesquels les agents n'exercent pas leurs fonctions et où ils ne sont donc pas « évaluables », à défaut de pouvoir remplir les objectifs décrits lors des entretiens de planification.

En l'espèce, le requérant a été absent pour cause de maladie du 1^{er} décembre au 22 décembre 2017 inclus et à compter du 2 janvier 2018. La période litigieuse s'étend du 23 au 31 décembre 2017, soit durant les 9 derniers jours du cycle d'évaluation concerné, au cours desquels il a été repris comme étant « en disponibilité » et a été rémunéré à raison de 60 % de son traitement. Au cours de cette période, le requérant a connu une série d'absences pour des motifs différents : les 23 et 24 décembre (week-end); les 25 et 26 décembre (jours fériés); les 27, 28 et 29 décembre (jours de compensation); et les 30 et 31 décembre (week-end). Dans la mesure où les trois jours de compensation susmentionnés devaient être comptabilisés comme des absences au sens précité, il y avait lieu de considérer que l'ensemble de ces absences se sont suivies de manière ininterrompue sans retour au travail. Il convenait dès lors de les prendre en compte, sans distinction.

Partant, la partie adverse a décidé à tort que le requérant n'aurait été absent que 178,5 jours en 2017, et non plus de la moitié des jours de la période d'évaluation concernée, et qu'il n'y avait donc pas lieu de faire application de la règle contenue à l'article 6, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013.

Le premier moyen est fondé.

V. Second moyen

Le second moyen, s'il était fondé, ne pourrait mener à une annulation plus étendue. Il n'y a dès lors pas lieu de l'examiner.

VI. Indemnité de procédure

Le requérant sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La décision attribuant la mention « à améliorer » à Michaël Miezal pour le cycle d'évaluation 2017 est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros, accordée à la partie requérante.

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