

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n° 255.425 du 3 janvier 2023

A. 234.086/VIII-11.723

En cause : **VANDERSTRAETEN** Patrick,
ayant élu domicile à
la Centrale Générale des Services Publics
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 juillet 2021, Patrick Vanderstraeten demande l'annulation de la décision lui attribuant la mention d'évaluation « insuffisant » pour le cycle d'évaluation de 2020.

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 18 novembre 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 16 décembre 2022 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M. Fabrice Grobelny, conseiller, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 254.120 du 27 juin 2022 qui a annulé l'arrêt du président du comité de direction du service public fédéral (ci-après : SPF) Finances du 23 décembre 2020 plaçant le requérant en non-activité pour les périodes du 1^{er} au 21 juillet 2020 et du 13 août au 17 octobre 2020.

Il y a lieu de s'y référer, en tenant compte des éléments complémentaires suivants.

1. Par un second courriel du 26 août 2020, C. B. C., la supérieure hiérarchique du requérant, l'informe de la tenue d'un entretien de fonctionnement, via *Teams*, le 9 septembre 2020.

2. À cette même date, le requérant l'informe de difficultés rencontrées dans le traitement de plusieurs dossiers.

3. Le 6 octobre 2020, C. B. C. introduit dans Crescendo une annexe relative à l'état d'avancement des dossiers du requérant.

4. Le 9 octobre 2020, à 8h58, elle lui adresse un courriel avec, pour objet, la mention « Nouvelles tâches adaptées à ta situation » et qui débute par ces termes :

« Bonjour Patrick,

Comme tu as pu le constater lors de l'entretien de fonctionnement, j'ai tenu compte de tes remarques et de ta situation actuelle en te proposant un travail adapté.

[...] ».

Suit une proposition de réorganisation du travail du requérant qui consiste pour l'essentiel à réattribuer ses dossiers « contrôle » à d'autres agents car « étant en télétravail, il ne [lui] est pas possible de continuer à les traiter », et à lui confier des tâches « gestion ».

Le courriel se termine par ces termes :

« [...] »

Peux-tu me renvoyer un mail précisant que tu as pris connaissance du travail qui t'est proposé et que tu l'acceptes. Dès réception, je te mettrai en contact avec le chef de *team* d'une équipe gestion afin qu'il puisse te donner de plus amples explications sur les différentes tâches.

J'adapterai ensuite ton crescendo avec les nouveaux objectifs.

Tu restes attaché au *team* 10 contrôle de façon à ce que tu puisses reprendre les tâches de contrôleur dès que ta situation le permettra. Tu bénéficieras d'un double accès : *team* contrôle + *team* gestion.

[...] ».

5. Le même jour, à 10h11, le requérant lui répond :

« Madame [C.],

Il me semble que la date du 12.10.2020 à 16h00 n'est pas encore passée;

Il me semble que je n'ai jamais demandé un changement de pilier ou de fonction;

Il me semble vous avoir transmis par courriel en date du 25.08.2020 [à] 16h25 l'état précis de la situation de mes dossiers; [...]

Je ne désire pas, et ne veux pas être sous l'autorité directe ou indirecte de Charleroi P, qui est à l'origine de l'action disciplinaire via Monsieur [L.];

Ma fonction ne correspond en rien à des tâches de gestion;

Les possibilités de contrôle vous ont été largement explicitées dès le 07.07.2020;

Vous appliquez un entretien de fonctionnement non obligatoire de manière unilatérale, en dehors de tout présentiel, en dehors de tout débat contradictoire, en dehors du respect de la "nature Covid-19" que devrait avoir cet entretien... Vous modifiez d'arbitraire mon rapport hiérarchique et ma fonction ...

[...] ».

6. Le même jour encore, à 10h22, C. B. C. lui répond :

« Patrick,

Je pense que tu m'as mal compris.

Comme tu le sais, en PME il existe des services de contrôle et des services de gestion. Force est de constater qu'il ne t'est pas possible de réaliser des tâches de contrôle (l'avancement de ton plan de travail ainsi que les différents mails que tu as envoyés sur ton impossibilité de traiter les dossiers attribués vont dans ce sens).

Ton employeur ne peut te laisser sans travail, donc nous te proposons, tant que ta situation “télétravail pour raisons médicales”, perdure de réaliser des tâches de gestion attribuées à une *TEAM PME GESTION*.
[...] ».

7. Le 10 octobre 2020, l’entretien de fonctionnement se tient selon la procédure écrite sans modification des objectifs. Le rapport d’entretien de fonctionnement précise à cet égard :

« L’entretien n’ayant pu se réaliser en présentiel (télétravail pour raison médicale), tu n’as pas accepté de réaliser l’entretien par *teams* prévu le 9 septembre 2020. La procédure écrite est donc la seule façon pour que cet entretien puisse avoir lieu ».

Nombre d’objectifs sont considérés comme non atteints ou partiellement atteints par la supérieure hiérarchique du requérant. Le rapport de l’entretien de fonctionnement comporte, en conclusion, la remarque suivante sur le « fonctionnement général » du requérant :

« Cette analyse de ton travail a permis de mettre en évidence :
- à ce jour, 18,26 points ont été clôturés. Les mesures covid associées à ta situation actuelle ne t’ont pas permis de traiter tes dossiers selon un rythme normal d’avancement. Ce sont des éléments qui expliquent la clôture d’un nombre moins élevé de dossiers. Cependant, 18 points (moins de 10 % de ta capacité [...] normale) est tout à fait insuffisant.
De plus, cette insuffisance dans l’avancement des dossiers n’a pas été compensée par d’autres tâches telles que le remplissage des déclaration[s], l’aide à la capac, aide à l’expertise, participation à un projet.
- un certain nombre de points abordés doivent être améliorés (intégration dans stirco de tous les documents utiles au fur et à mesure des tâches effectuées, suivre les directives de contrôle, accord sous format informatique et motivé, heures déclarées dans la fiche de résultat correspondant aux heures réellement prestées, utilisation des moyens technologiques adaptés à la situation, formations à suivre pour résoudre certaines difficultés rencontrées.

Il est cependant évident que le travail de notre équipe a été fortement perturbé par le covid. Ta situation personnelle est particulière[ment] difficile et j’entends bien toutes les difficultés que tu as rencontrées ces derniers mois.

En tant qu’employeur, le SPF a l’obligation de rendre possible ton travail.
Ce que nous avons fait : prise de contact avec l’ICT pour le problème d’ordinateur, tester la connexion finbel devant le bâtiment, te proposer de déposer un nouveau PC dans le coffre de ta voiture pour t’éviter tout contact, d’initialiser le PC en te garant devant le bâtiment et en réalisant l’opération sans sortir de ta voiture, en scannant et en t’envoyant les documents reçus à Nivelles, en envoyant pour toi les courriers au contribuable, en t’envoyant par recommandé les documents reçus.

Je tiens compte de toutes tes remarques et je constate, comme toi, qu’il ne t’est pas possible de continuer la vérification d’un nombre important de dossiers comme agent contrôleur.

Afin de trouver une solution à cette situation très inconfortable pour toi, avec la Direction, nous avons décidé de te donner de nouvelles tâches adaptées à ta fonction et à ton télétravail de longue durée. Tu vas recevoir des tâches de gestion parfaitement adaptées à ta situation. Tu pourras travailler ainsi en toute sérénité.

Tu disposeras d'un double accès (contrôle + gestion) qui te permettra de terminer les dossiers qui peuvent l'être et de reprendre les tâches de contrôle dès que ta situation le permettra. Il ne s'agit pas d'une nouvelle affectation, tu fais toujours partie de la *Team 10* contrôle.

[...] ».

8. Le 12 octobre 2020, à la suite de l'entretien de fonctionnement que le requérant refuse de signer, il introduit un document en réponse et 79 annexes dans Crescendo. Il y indique, notamment, ce qui suit :

« Madame [C.],

Dans un premier temps, je maintiens avec force et détermination, le contenu de mon courriel du 09.10.2020, à 10h11 (pièce 242), qui répond à votre propre courriel du 09.10.2020, 08h58 (pièce 241). Je vous confirme de manière catégorique, que je ne désire, ni changer de pilier, ni de fonction.

Ensuite, vient ma réponse à votre entretien de fonctionnement unilatéral, qui ne respecte en rien la directive "Covid-19" (pièces 233 à 234).

[...]

Premier tableau (page 2/21) :

Votre appréciation :

Premier volet : Pas atteint : je conteste, je ne suis pas d'accord avec votre appréciation;

Deuxième volet : Partiellement atteint : je conteste, je ne suis pas d'accord avec votre appréciation;

Troisième volet : Partiellement atteint : je conteste, je ne suis pas d'accord avec votre appréciation.

C'est normal et totalement involontaire de ma part, qu'à partir du 30/06/2020, aucun dossier n'ait avancé, ni ait été clôturé, puisque du 01/07/2020 (début de ma quarantaine) jusqu'au 17.10.2020, (voir tableau de synthèse), j'ai dû en priorité, et en votre parfaite connaissance, répondre à plusieurs personnes, de plusieurs services, sur plusieurs demandes, qui concernaient plusieurs sujets (cela a dû même se faire, certain[s] week-end[s], certaine[s] soirée[s], en plus des heures normales de prestations).

De plus, j'ai dû subir une panne de 25 jours ouvrable[s] de mon PC (voir pièces 60, 64 à 85, 87 à 94, 96 à 102 et 105 à 109). Je n'ai pu obtenir un outil de travail, en toute sécurité, que grâce à mon syndicat. Vous étiez totalement défaillants, sauf par la suite, pour porter une plainte non justifiée, auprès de [C. D. L.] (voir pièces 110 à 127). D'ailleurs à ce jour, je n'ai toujours pas de Gsm professionnel, qui fonctionne par manque d'une carte "SIM", demande faite par Monsieur [D.] et moi-même, depuis juillet 2020 et à plusieurs reprises, en vain...

[...]

Depuis le 01.07.2020 jusqu'au 17.10.2020, date de la remise du PV dit de "l'audition de l'action disciplinaire" signé, à Monsieur [W.], je ne pourrai m'attacher à mon plan de travail 2020, pour les raisons qui vous sont connues et qui sont explicitées ci plus-haut, soit 3 ½ mois, ce qui représente 29, 16 % du plan de travail 2020.

Pour ce qui est de la période, du 17.03.2020 à fin juin 2020, vous avez octroyé à toute l'équipe un rabais de 15,00%, sur le plan de travail 2020. Aucun mot sur ce fait, dans votre entretien de fonctionnement... Il me semble que je possède encore le droit de jouir pleinement des dispositions prises pour l'ensemble de l'équipe en tant que membre, même isolé, de celle-ci.

De plus, du 17.10.2020 au 31.12.2020, je suis encore en quarantaine, ce qui est similaire à un confinement individuel. Dans mon cas du 13.03.2020 au 31.12.2020, presque 10 mois en continu. Une quarantaine permet certes, un peu plus d'amplitude au niveau des moyens offerts, qu'un confinement, pour réaliser ses tâches, mais si peu.... Surtout quand on est assailli d'interpellations diverses, sans aide, sans scanner, sans Gsm professionnel et isolé. De ce constat, il est possible raisonnablement, d'en déduire un pourcentage de déduction sur le plan de travail 2020 en fonction de la mesure prise, à l'initiative de ma cheffe de service et pour toute l'équipe, sur la période allant du 13.03.2020 à fin juin 2020. Ce calcul serait le suivant : $((15,00\% / 3,5) * 2,5) = 10,71\% / 2$ (similaire, mais pas identique) = 5,36%. En espérant que suite à la situation du "Covid-19" qui s'aggrave, nous ne retournions pas en confinement.

De plus, selon l'article 08 de l'AR du 24 septembre 2013, relatif à l'évaluation dans la fonction publique, lors de l'entretien de fonctionnement, les objectifs de prestation et de développement sont adaptés en cas de modification du régime de travail. Vu ma quarantaine de 06 mois, on peut considérer que mon régime de travail s'est vu modifi[er], puisque je suis en télétravail permanent et en confinement individuel. Les objectifs de prestation quantitatifs devaient être adaptés. Vous me proposez de modifier la nature de mes tâches, mais cette modification ne peut pas se faire sans mon approbation, car mes tâches sont inhérentes à ma fonction, et donc à mon contrat de travail (éléments immuables d'un contrat de travail). Par contre adapter les éléments quantitatifs et qualitatifs à mon état de quarantaine, aurait été plus intelligent.

Ce qui fait, à ce stade, sur base d'un simple calcul $29,16\% + 15,00\% + 5,36\% = 49,52\%$ de diminution de sur le plan de travail 2020. En jour, ça se traduit par $(240 \text{ jours} * 49,52\%) = 118,85 \text{ jours}$.

En partant du calcul suivant, pour l'année 2020 : 366 jours – 104 jours de week-end – 10 jours de congés légaux – 12 jours pour "divers" = 240 jours ouvrables pour l'année 2020 (calcul de base qui demande confirmation sur base de la réglementation en vigueur).

A ce jour, j'ai pris 05 jours de congés, 01 jour de maladie et j'ai suivi 3,5 jours de cours (source P&O), soit 9,5 jours.

Du 11.05.2020 au 30.06.2020, il m'a fallu 05 jours, pour m'occuper de ma défense (délégué syndical etc etc...) suite à l'action disciplinaire, décidée par Monsieur [F.]. Lui et vous, en avez été informé[s], en temps voulu, sous contrôle de Monsieur [D.].

Mon Crescendo montre des dossiers clôturés pour 18,26 points.

Ces premières observations nous amènent, vous et moi, à ce premier calcul de réalisation du plan de travail 2020 : $240 \text{ jours} - 118,85 \text{ jours} - 9,5 \text{ jours} - 5,00 \text{ jours} - 18,26 \text{ jours} = 88,39 \text{ jours}$ (36,83 %).

Soit, en l'état d'un premier raisonnement, un plan de travail réalis[é] à 63,17 % à ce jour.

Il reste 2 ½ mois pour le parachever et l'améliorer.

Mais d'autres critères doivent encore intervenir :

[...]

6. Le calcul de l'ensemble des 05 critères explicités ci plus-haut donne la somme de : 25,05 jours + 6,00 jours + 9,00 jours + 18,00 jours + 6,00 jours = 64,05 jours (26,69 %).

L'ensemble de l'argumentation actuelle au 12.10.2020, avec une projection au 31.12.2020, pour l'utilisation de mon temps en rapport avec le plan de travail 2020, est de :

151,61 jours + 64,05 jours = 215,66 jours sur 240 jours (base à vérifier), soit 89,86 %.

Reste, effectivement, +/- 25 jours ... (sans compter les week-ends et les soirées prestées ...). A voir quels dossiers je peux encore tenter de terminer ... Et comment valoriser les prestations supplémentaires ... Quoi qu'il en soit, minimum 90 % du plan de travail 2020 aura été accompli au 31.12.2020 et ce malgré le fait que jamais les objectifs n'ont été fixés, pour même plan de travail 2020. Sans oublier, l'ensemble des incidents que j'ai dû subir depuis le mois de mai 2020 à ce jour.

[...] ».

9. Le 9 décembre 2020, le requérant a son entretien d'évaluation.

Le rapport de cet entretien conclut en proposant la mention « insuffisant ». Il reprend la remarque susvisée du rapport de l'entretien de fonctionnement, sur le « fonctionnement général » du requérant, et comporte, en outre, la « motivation » suivante :

« Objectifs de prestation

Au 22/11/2020 :

- 18,26 points clôturés (inchangés depuis juillet 2020). Pour une capacité de contrôle de 225 points annuelle, donc de +/- 200 points pour 10 mois et demi de prestations de contrôle. Même en tenant compte des difficultés liées au covid, du problème du PC, ce rythme d'avancement est tout à fait insuffisant
- les tâches ne sont pas effectuées au fur et à mesure de leur exécution : aucune nouvelle activité créée dans stirco, aucun ajout de documents depuis 23/06/2020
- pas d'e-contrôle, d'e-audit réalisés
- pas de respect du principe de lisibilité des actes administratifs (accords illisibles et non motivés)

Aux remarques déjà fait[e]s dans l'entretien de fonctionnement du 9/9/2020 vient s'ajouter la constatation que aucun dossier n'a évolué depuis le 23/06/2020 (date à laquelle les 15 demandes de renseignement ont été insérées dans stirco)

Moins de 50 % des objectifs atteints => PAS ATTEINTS

Objectifs de développement

La formation protection des données n'a pas été suivie alors qu'elle est indispensable, pas de formation *excel* suivi, aucun websinaire en rapport avec la fonction suiv

Aucune compétence n'a pas été développée.

PAS ATTEINT

Disponibilité à l'égard des usagers du service

Pour les dossiers entamés, les contribuables n'ont pas été informés de l'issue du contrôle
Les demandes de renseignements sont inadaptées aux activités des contribuables contrôlés
Les informations concernant les dossiers partagés (IPP + TVA) n'ont pas été communiquées aux collègues
Réponses transmises par mail "plus le temps pour les dossiers"

N'a pas été disponible => PAS ATTEINT

Contribution aux prestations d'équipe

Depuis juillet 2020, volonté de ne plus collaborer : refus de répondre aux demandes d'avancement des dossiers, refus de trouver une solution pour récupération d'un nouveau PC, refus de réaliser les entretiens crescendo via *teams*, refus de réaliser des tâches de gestion alors qu'aucun avancement n'est constaté dans les dossiers contrôle.

N'a pas contribué aux prestations d'équipe

PAS ATTEINT

[...] ».

Ce rapport est signé le 16 décembre 2020 par la supérieure hiérarchique et le directeur. Le requérant le signe le 13 janvier 2021 et introduit des documents dans Crescendo.

10. Le 23 décembre 2020, le président du comité de direction du SPF Finances décide de placer le requérant en position de non-activité pour les périodes du 1^{er} au 21 juillet 2020 et du 13 août au 17 octobre 2020.

À la suite du recours en annulation introduit par le requérant, cette décision sera annulée par l'arrêt, précité, n° 254.120 du 27 juin 2022.

11. Le 29 décembre 2020, le requérant introduit un recours devant la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation (ci-après : CIRE) contre la mention « insuffisant ». Il dépose un mémoire en défense le 10 mars 2021. Parmi les différents points invoqués, il reprend notamment l'argumentation susvisée qu'il a défendue dans sa note du 12 octobre 2020.

12. Le 20 mai 2021, la CIRE émet, à l'unanimité, l'avis de maintenir cette mention. Cet avis est communiqué au requérant par courriel du 4 juin 2021.

13. Par courrier recommandé du 10 juin 2021, le président du comité de direction informe le requérant qu'ensuite de l'avis de ladite commission, la mention « insuffisant » est devenue définitive pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 22 novembre 2020.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de la violation du principe du raisonnable, de la violation du devoir de minutie et du principe d'exercice effectif du pouvoir d'appréciation, de l'erreur manifeste d'appréciation et de la motivation interne fausse, inexacte et abusive.

Le requérant fait valoir qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité matérielle d'assurer ses fonctions du 22 juillet au 17 août 2020 et qu'il a rencontré d'autres difficultés au début du mois de juillet et jusqu'au mois d'octobre 2020, au point que la partie adverse l'a placé en non-activité du 1^{er} au 21 juillet 2020 et du 13 août au 17 octobre 2020. S'il rappelle qu'il a contesté cette décision de mise en non-activité en introduisant une requête en annulation le 4 mars 2021, il en déduit que la partie adverse a considéré qu'il n'avait pas pu réaliser ses objectifs du 1^{er} juillet au 17 octobre 2020, soit durant près de la moitié de la période de huit mois s'étant écoulée entre l'entretien de planification et la date de clôture du cycle d'évaluation.

Il ajoute que, même en dehors de ces périodes, il a dû faire face à des problèmes techniques au début de la période en raison de sa quarantaine et que le cycle d'évaluation a été clôturé abruptement le 22 novembre 2020, ce qui a rendu plus ardu l'achèvement de certains objectifs et n'a pas permis d'apprécier correctement la réalisation du quatrième objectif de prestations, dont la date de clôture est restée fixée au 31 décembre pour deux de ses critères. Il expose que l'acte attaqué ne tient aucunement compte de ces circonstances, alors qu'il a mentionné ces difficultés dans le mémoire déposé devant la CIRE.

Il constate aussi que la partie adverse a soutenu, au cours de la période d'évaluation, qu'elle adaptait les objectifs des agents eu égard aux circonstances particulières de la pandémie Covid-19, mais qu'une telle adaptation ne ressort pas de

l'acte attaqué. Il souligne que l'équipe à laquelle il appartient a bénéficié d'une réduction globale des objectifs alors que ses propres objectifs n'ont été ni modifiés, ni appréciés de manière plus souple.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

En réplique, le requérant admet d'emblée que les problèmes informatiques ne suffisent pas, à eux seuls, à justifier que les objectifs prédéfinis n'ont pas été atteints. Il considère, néanmoins, que les circonstances qu'il a invoquées n'ont pas été prises sérieusement en considération, alors qu'elles ont fortement influencé la réalisation des objectifs. Il estime également que les manquements qui lui ont été reprochés, s'ils étaient avérés, ne peuvent pas non plus, à eux seuls, être la cause de l'inaccomplissement de ces objectifs. À ses yeux, il suffit de constater que ces perturbations ont causé des difficultés importantes dans l'accomplissement de la fonction, ce qui imposait d'en tenir compte en revoyant les objectifs à la baisse, étant précisé qu'en s'abstenant d'y avoir égard, la partie adverse a, selon lui, commis une erreur manifeste d'appréciation.

Il relève également que la partie adverse lui reproche de ne pas étayer l'assertion selon laquelle il a fait face à des problèmes techniques, en dehors de la période courant de juillet à octobre 2020, mais souligne qu'il est constant que les faits cités par une partie requérante devant le Conseil d'État doivent être tenus pour avérés lorsque le dossier administratif ne permet pas de les contester, à moins d'être manifestement inexacts.

Il explique qu'il s'est trouvé en quarantaine jusqu'à la fin de l'année 2020, tandis que le télétravail obligatoire a été organisé dès le mois de mars 2020, et en déduit qu'il a certainement rencontré certains problèmes techniques qui ont causé des retards dans l'exécution de ces fonctions. Il indique que sa supérieure hiérarchique a reconnu l'existence de ces difficultés dans un courriel du 7 juillet 2020 et que la partie adverse ne dépose au dossier administratif aucun élément de nature à étayer une thèse contraire.

Concernant la clôture du cycle d'évaluation le 22 novembre 2020, il reconnaît que le changement de fonction devait entraîner la clôture de la période d'évaluation. Il observe, néanmoins, que la partie adverse soutient, ensuite, que les mesures d'assouplissement encouragées par Fedweb visent les agents se trouvant dans une situation particulière, ce qui sous-entend à ses yeux qu'il ne se trouvait pas dans une telle situation. Après avoir rappelé les mentions qui figuraient sur Fedweb au sujet de l'adaptation des objectifs, il constate que, certes, il était rappelé que les

objectifs à atteindre étaient les objectifs convenus mais en veillant à ce que les circonstances exceptionnelles de la crise sanitaire ne constituent pas un motif d'attribution de mention d'évaluation défavorable. Il ajoute qu'il y est souligné qu'il s'agit des membres du personnel dont les conditions de travail à domicile sont rendues difficiles en raison du confinement ce qui était bien son cas, ainsi que l'admettait sa supérieure hiérarchique.

Enfin, il expose que la partie adverse prétend que le moyen, même fondé, ne permettrait pas d'annuler l'acte attaqué, la mention « insuffisant » ne résultant pas seulement des manquements constatés au niveau de la réalisation des objectifs de prestations. Or il indique que le moyen vise bien l'ensemble des objectifs pris en considération lors de l'évaluation et non pas les seuls objectifs de prestations.

IV.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Le requérant ne conteste pas qu'il a critiqué son changement de fonction mais observe que celui-ci a eu lieu et qu'il est donc recevable à invoquer cette circonstance comme ayant entravé la réalisation de ses objectifs. De même, il indique ne pas voir en quoi l'élément selon lequel la partie adverse a revu ses tâches à défaut de solution consensuelle, serait un élément essentiel. Il souligne qu'il est constant que l'autorité détermine l'affectation des agents, de sorte que « tout développement relatif [au] défaut de solution consensuelle apparaît donc comme particulièrement incongru ». À ses yeux, il revenait à la partie adverse d'adopter en temps utiles les mesures d'organisation du travail nécessaires pour que le requérant puisse exécuter ses fonctions, à défaut de quoi il s'imposait d'en tenir compte lors de l'évaluation. Il estime encore que l'argument qui tient au fait de n'avoir commis aucune erreur d'évaluation en l'ayant organisé dès que c'était nécessaire et possible, est étranger au moyen. Il revient enfin sur l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée par la partie adverse.

IV.2. Appréciation

Le devoir de minutie, principe général de bonne administration, oblige l'autorité à procéder à une recherche minutieuse des faits, à récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision en pleine connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la résolution du cas d'espèce.

Le principe général de la motivation interne ou matérielle d'un acte administratif impose, par ailleurs, que cet acte repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, qui doivent résulter du dossier administratif sur la base duquel le Conseil d'État doit être en mesure d'exercer le contrôle de légalité qui lui incombe.

En l'espèce, le requérant estime que l'acte attaqué ne tient pas compte des circonstances particulières qui étaient, selon lui, de nature à modifier les exigences en termes d'objectifs à atteindre au cours du cycle d'évaluation litigieux.

Ces circonstances particulières sont développées aux pages 15 à 18 de son recours devant la CIRE, de même que dans sa note du 12 octobre 2020, à la suite du rapport de fonctionnement. En substance, selon les calculs du requérant, les difficultés liées principalement au Covid et à ses problèmes d'ordinateur, mais aussi le temps consacré à la défense de son dossier disciplinaire et à d'autres réponses devaient mener à une diminution globale de 49,52 % de ses objectifs initiaux, et ce pour la période s'étendant successivement du 13 mars au 30 juin 2020 (- 15 %), du 1^{er} juillet au 17 octobre 2020 (- 29,16 %) et du 18 octobre 2020 au 31 décembre 2020 (-5,36 %).

Or, dans le rapport d'évaluation du 9 décembre 2020, le point consacré au « fonctionnement général » du requérant fait écho à ces circonstances particulières, y compris en ce qui concerne les démarches entreprises par rapport à l'ordinateur du requérant. Néanmoins, il ne rentre pas dans le détail de ces calculs mais observe qu'« à ce jour, 18,26 points ont été clôturés », que « les mesures covid associées à [s]a situation actuelle ne [lui] ont pas permis de traiter [s]es dossiers selon un rythme normal d'avancement » et que « ce sont des éléments qui expliquent la clôture d'un nombre moins élevé de dossiers » mais que « 18 points (moins de 10 % de [s]a capacité [...] normale) est tout à fait insuffisant ». Il relève également que « cette insuffisance dans l'avancement des dossiers n'a pas été compensée par d'autres tâches telles que le remplissage des déclarations, l'aide à la capac, aide à l'expertise, participation à un projet » et qu'« un certain nombre de points abordés doivent être améliorés (intégration dans stirco de tous les documents utiles au fur et à mesure des tâches effectuées, suivre les directives de contrôle, accord sous format informatique et motivé, heures déclarées dans la fiche de résultat correspondant aux heures réellement prestées, utilisation des moyens technologiques adaptés à la situation, formations à suivre pour résoudre certaines difficultés rencontrées ».

Le point « motivation » du rapport d'évaluation corrobore, par ailleurs, ce qui précède, en indiquant notamment ce qui suit à propos des objectifs de prestation :

« Au 22/11/2020 :

- 18,26 points clôturés (inchangés depuis juillet 2020). Pour une capacité de contrôle de 225 points annuelle, donc de +/- 200 points pour 10 mois et demi de prestations de contrôle. Même en tenant compte des difficultés liées au covid, du problème du PC, ce rythme d'avancement est tout à fait insuffisant
- les tâches ne sont pas effectuées au fur et à mesure de leur exécution : aucune nouvelle activité créée dans stirco, aucun ajout de documents depuis 23/06/2020
- pas d'e-contrôle, d'e-audit réalisés
- pas de respect du principe de lisibilité des actes administratifs (accords illisibles et non motivés)

Aux remarques déjà fait[e]s dans l'entretien de fonctionnement du 9/9/2020 vient s'ajouter la constatation que aucun dossier n'a évolué depuis le 23/06/2020 (date à laquelle les 15 demandes de renseignement ont été insérées dans stirco)

Moins de 50 % des objectifs atteints => PAS ATTEINTS ».

Ces explications justifient, de manière adéquate, les raisons pour lesquelles l'autorité passe outre, au moins partiellement, aux observations du requérant. Il en va d'autant plus ainsi que son moyen n'est pas pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' et que, même dans cette hypothèse, la motivation d'un acte de l'administration active ne doit pas contenir de réponse à toutes les objections qui ont été émises au cours de l'instruction d'une demande. Il faut, mais il suffit, que les motifs de l'acte attaqué rencontrent au moins globalement les réclamations et indiquent les raisons de droit et de fait qui ont conduit l'autorité à se prononcer, le degré de précision de la réponse étant fonction de celui de la réclamation.

Il ressort également de l'avis de la CIRE du 20 mai 2021 que, en réponse à l'argument du requérant qui estimait devoir bénéficier de la recommandation reprise sur le site FED-WEB à la rubrique « Coronavirus » selon laquelle « les organisations veilleront [...] à ce que les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle ayant eu un impact sur le rendement des membres du personnel ne constituent pas un motif d'attribution de mention d'évaluation négative », cette commission a estimé :

« Que le site web fait notamment références aux membres du personnel ayant des enfants en bas âges, aux familles nombreuses;

Que l'évalué estime qu'étant isolé, il se trouve dans des conditions difficiles que sa supérieure n'ignore pas mais dont elle n'a pas tenu compte dans le cadre de son évaluation.

Qu'en tout état de cause, le site web stipule clairement que "les objectifs à atteindre sont ceux convenus lors de l'entretien de planification entériné dans le rapport" ».

En outre, par son arrêt n° 254.120 du 27 juin 2020, le Conseil d'État a annulé la décision de mise en non-activité du requérant pour les périodes du 1^{er} au 21 juillet 2020 et du 13 août au 17 octobre 2020, en considérant que « l'indication selon laquelle, dans la période comprise entre le 1^{er} juillet et le 17 octobre 2020, il ne pourra "s'attacher à son plan de travail 2020", "soit 3 ½ mois, ce qui représente 29,16 % du plan de travail 2020", signifie uniquement que, du fait de sa situation particulière durant la période concernée, son plan de travail s'en est trouvé impacté mais non pas qu'il n'aurait rien fait durant toute cette période et qu'il aurait ainsi été absent de son service, au sens de l'article 106, 7°, précité ».

S'il en résulte que la partie adverse ne pouvait, pour les motifs qui précèdent, mettre le requérant en position de non-activité, il n'en demeure pas moins que, par de tels éléments du dossier administratif, ce dernier a pu comprendre que cette autorité opposait une réponse partiellement négative à sa demande de voir ses objectifs réduits à concurrence de 29,16 % pour la période du 1^{er} juillet au 17 août 2020, seule celle du 22 juillet au 12 août 2020 qui coïncide avec les problèmes informatiques du requérant étant manifestement prise en compte. La partie adverse a entendu tirer les conséquences des déclarations du requérant, fût-ce d'une manière inappropriée, mais sans que celui-ci puisse en déduire une forme d'acceptation de sa requête initiale.

Ces éléments de réponse, complétés par la motivation susvisée, devaient se comprendre d'autant plus aisément que le requérant a lui-même considéré qu'en dépit de sa mise en quarantaine au 1^{er} juillet 2020, sa situation demeurerait « identique, dans [s]a façon de travailler » à celle qu'il a connue depuis le 13 mars 2020 et qu'il « ne voi[t] donc pas ce qui pourrait obstruer l'évolution de [s]es dossiers dans les mois prochains, puisqu'[il] fonctionne déjà comme cela, depuis presque 4 mois » (courrier du 6 juillet 2020). Il y précisait également que « durant le confinement, nous ne pouvions pas aller sur place, à cause du risque de propagation du virus ».

Le constat qui précède n'est pas contredit par la circonstance qu'en fin de compte, la hiérarchie du requérant a décidé de le déplacer vers un service de gestion, et ce en se fondant sur ledit « certificat de quarantaine remis à l'autorité par l'évalué, lequel certificat l'autorise à travailler mais lui interdit de se rendre sur son lieu de travail » (avis de la CIRE, p. 3). Comme le souligne la partie adverse, C. B. C., la supérieure hiérarchique du requérant, a, dans un premier temps, cherché à

adapter ses tâches de manière concertée avec lui. Cela ressort notamment de son courrier du 6 juillet 2020, auquel le requérant a immédiatement opposé l'argumentation précitée, selon laquelle sa situation demeurait à ses yeux inchangée, nonobstant ce certificat. C. B. C. a envoyé de nouveaux courriels entre autres les 17 et 26 août 2020, en réitérant sa demande d'obtenir l'état d'avancement des dossiers traités par le requérant dans la même perspective. Comme le souligne la partie adverse, ce dernier n'a, toutefois, pas donné suite à ses demandes, de telle sorte qu'il est finalement apparu nécessaire de le changer de fonction. À cet effet, il s'est toutefois encore avéré compliqué de fixer la date de l'entretien de fonctionnement puisque celui-ci, selon un second courriel de la supérieure hiérarchique du 26 août 2020, aurait dû avoir lieu via *Teams* le 9 septembre 2020 mais n'a finalement eu lieu qu'un mois plus tard, via la procédure écrite. L'extrait précité de l'avis de la CIRE doit donc être compris en ce sens, sans qu'il puisse être reproché à la hiérarchie du requérant d'avoir tardé à modifier ses fonctions.

Enfin, en réponse à la critique relative à la date de clôture de la période d'évaluation, ledit avis de la CIRE expose que « le déplacement de l'agent dans un service de gestion ne vise pas à répondre à un besoin urgent de personnel supplémentaire en raison de la crise sanitaire », de telle sorte qu'il ne rentre pas dans les prévisions de l'article 5, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 22 avril 2020 'portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19', contrairement aux prétentions du requérant à l'appui de son recours devant cette commission. En revanche, l'avis poursuit en indiquant que :

« Qu'en conséquence, l'évalué ne pouvait plus exercer de contrôle chez les contribuables si bien que sa hiérarchie lui a assigné des tâches de gestion pour le compte d'un service de gestion, [lesquelles] ont entraîné des changements significatifs dans sa fonction si bien qu'une nouvelle description de fonction a été établie;

Qu'en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal [lire : du 24 septembre 2013] relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, une nouvelle période d'évaluation commence lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant la période d'évaluation ».

Le requérant ne peut soutenir que cette fin prématurée de sa période d'évaluation serait l'élément qui aurait entravé, ou même contribué à entraver, la réalisation de ses objectifs. En effet, bien qu'il s'était opposé à son changement de fonction, cela ne l'a nullement incité à se montrer plus actif dans la réalisation de ses objectifs. Pour rappel, selon la partie adverse, au 22 novembre 2020, seulement 18,26 points étaient clôturés, ce qui était resté inchangé « depuis juillet 2020 » et qui « même en tenant compte des difficultés liées au covid, du problème du PC »,

s'avérerait « tout à fait insuffisant » comme rythme de contrôle puisqu'il ne représentait que 10 % de « +/- 200 points pour 10 mois et demi de prestations de contrôle ».

Il suit des considérations qui précèdent que, contrairement à ce que soutient le requérant, l'acte attaqué repose bien sur une appréciation concrète et raisonnable des faits qui le sous-tendent, ainsi que des faits portés au dossier administratif. Les circonstances particulières qu'il a invoquées pour justifier une diminution de ses objectifs de prestations ont bien été prises en compte dans le cadre d'un examen minutieux, et il n'apparaît pas que l'acte attaqué reposerait sur des motifs inexacts en fait ou en droit.

Pour le surplus, le requérant ne démontre pas en quoi la décision attaquée serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire celle qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pu commettre.

Le premier moyen n'est donc pas fondé.

En conséquence, il y a lieu de rouvrir les débats afin de permettre au membre de l'auditorat, désigné par l'auditeur général adjoint, de poursuivre l'instruction du second moyen du recours.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Le membre de l'auditorat, désigné par M. l'auditeur général adjoint, est chargé de poursuivre l'instruction.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé le 3 janvier 2023 par la VIII^e chambre composée de : :

Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born