

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 262.330 du 11 février 2025

A. 239.008/VIII-12.243

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

contre :

le Centre Public d'Action Sociale de Dison,
ayant élu domicile chez
M^{es} Rodrigue CAPART
et Judith MERODIO, avocats,
place des Nations-Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 mai 2023, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du Bureau Permanent de la partie adverse du 24 février 2023 fixant définitivement l'évaluation se soldant par une mention "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 17 janvier 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 7 février 2025.

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

M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laurane Feron, *loco* M^{es} Rodrigue Capart et Judith Merodio, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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. Depuis le 1^{er} octobre 2012, la requérante est nommée en qualité de directrice de la maison de repos « Le Couquemont » qui dépend de la partie adverse.

2. En 2013 et 2019, elle est évaluée et reçoit la mention « excellent ».

3. Le 29 octobre 2020, la directrice générale de la partie adverse établit un rapport en faveur de l'octroi d'un supplément de traitement à la requérante, pour certaines prestations qu'elle effectue.

4. Du 19 septembre 2021 au 20 février 2022, la requérante se trouve en incapacité de travail.

5. Le 21 février 2022, la directrice générale communique à la requérante une liste de soixante-cinq points à traiter avec, en outre, les « observations, réflexions et informations » consignées par sa remplaçante durant son absence.

La directrice lui précise que :

« Cette *check-list* n'est pas exhaustive mais cela nous donnera une feuille de route. Nous ferons à nouveau le point le 7/03/22 pour que tu me présentes ton plan d'action, les priorisations et échéances ».

6. Le 17 mars 2022, le bureau permanent rejette la demande de renfort administratif structurel de la requérante mais indique qu'il est néanmoins « possible de prévoir un renfort administratif à mi-temps pendant 3 mois afin d'aider la Directrice à se remettre à jour, au vu de sa longue absence ».

7. Le 7 avril 2022, le bureau permanent ratifie la décision prise en urgence par la directrice générale le 21 mars d'engager un renfort administratif à mi-temps, de trois mois, du 23 mars au 22 juin 2022. Cet engagement sera prolongé pour la période du 23 juin au 29 juillet 2022.

8. Le 21 avril 2022, le bureau permanent de la partie adverse adopte la décision suivante :

« Au vu des différents avis négatifs du Directeur Financier sur les dossiers présentés par [la requérante], et au vu de la récurrence de ceux-ci, le Bureau Permanent se questionne sur la date de la dernière évaluation de [la requérante]. En effet, elle valide des points réalisés par les agents dont elle a la charge alors que les dossiers sont largement incomplets. Par ailleurs, le Bureau Permanent estime qu'il y a trop de choses de la gestion quotidienne qui arrivent en séance, ou, pour les dossiers plus conséquents, sans analyse préalable de celle-ci. Le Président explique ce qui a été mis en place par la Directrice générale lors du retour de la longue absence de [la requérante] (échancier et tableau de bord). [La directrice générale] répond au Bureau Permanent sur les éléments n'ayant pas permis de réaliser l'évaluation de [la requérante] dans les délais prévus (COVID et absences pour raison médicale). Le Bureau Permanent demande à [la directrice générale] de réaliser l'évaluation de [la requérante] et de la soumettre au Bureau Permanent en septembre 2022 au plus tard ».

9. Le 15 septembre 2022, la requérante a son entretien d'évaluation avec la directrice générale.

La requérante refuse de signer le projet de rapport d'évaluation qui contient une mention « à améliorer ». Ce projet ne lui est pas remis en main propre le jour même.

10. Le lendemain, la partie adverse lui notifie néanmoins ledit projet de rapport d'évaluation.

11. Le 16 septembre 2022 également, le délégué syndical mandaté par la requérante informe la directrice générale que ce projet d'évaluation est contesté et qu'il souhaite consulter « l'ensemble du dossier personnel de l'intéressée ».

12. Selon le mémoire en réponse, le 24 octobre 2022, le même délégué syndical consulte le dossier de la requérante dans les bureaux de la partie adverse.

13. Le 26 janvier 2023, la requérante est convoquée à une audition qui doit se tenir le 16 février 2023 devant le bureau permanent, dans le cadre de son recours introduit à l'encontre du projet d'évaluation.

14. Le 16 février 2023, la requérante est entendue par le bureau permanent, assistée de son délégué syndical. Elle dépose une note de défense lors de cette audition.

15. Le 24 février 2023, le bureau permanent confirme à l'unanimité la mention « à améliorer ».

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié à la requérante le 1^{er} mars 2023.

IV. Recevabilité

IV.1. Le dernier mémoire de la partie adverse

En écho à la position de l'auditeur rapporteur qui, d'office, conclut à l'intérêt à agir de la requérante, la partie adverse soutient que l'acte attaqué ne fait pas grief à cette dernière. Elle estime que l'évaluation litigieuse n'a pas d'effet direct sur sa carrière, compte tenu de l'article 35, alinéa 5, du statut administratif de son personnel (ci-après : le statut) qui prévoit que « si l'évaluation est au moins "à améliorer", les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion ». Elle y voit dès lors une simple mesure d'ordre, dénuée d'effet juridique et destinée à améliorer le travail des agents et l'organisation des services, cette mesure s'inscrivant, selon elle, dans le cadre d'un management participatif.

Elle ajoute que, contrairement à l'arrêt n° 259.659 du 30 avril 2024 cité dans le rapport de l'auditeur rapporteur, la mention d'évaluation « à améliorer » n'est pas de nature à freiner l'évolution de la carrière de la requérante ni à constituer un élément d'appréciation moins favorable dans le cadre de futures promotions et de la comparaison des titres et mérites subséquents. Elle souligne, à cet égard, que cette dernière est directrice d'une maison de repos, soit la fonction la plus haute au sein du CPAS, à l'exception des fonctions de directeur général ou de directeur financier qui ne sont pas vacantes et ne sont accessibles qu'au travers d'un examen de recrutement spécifique.

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 19, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, un recours en annulation peut être introduit par toute partie justifiant d'un intérêt. La loi ne définit pas l'« intérêt » et le législateur a laissé au Conseil d'État le soin de préciser le contenu de cette notion (*Doc. parl.*, Chambre, 1936-1937, n° 211, p. 34, et n° 299, p. 18). L'exigence de l'intérêt à agir vise à assurer la sécurité juridique et une bonne administration de la justice (C. E.

(ass. gén.), n° 244.015 du 22 mars 2019, ECLI:BE:RVSCE:2019:ARR.244.015). Si cette condition ne doit pas être appliquée de manière trop restrictive ou formaliste (C. const., n° 105/2020 du 9 juillet 2020, ECLI:BE:GHCC:2020:ARR.105, B.9.3), elle est, comme l’a rappelé la Cour constitutionnelle, « motivée par le souci de ne pas permettre l’action populaire » (C. const., 9 juillet 2020, n° 105/2020, précité, B.9.2). Il ressort par ailleurs des arrêts de l’assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d’État n° 243.406 du 15 janvier 2019 (ECLI:BE:RVSCE:2019:ARR.243.406) et n° 244.015 du 22 mars 2019, et de la jurisprudence constante, qu’une partie requérante dispose de l’intérêt requis en droit si deux conditions sont remplies : tout d’abord, l’acte administratif attaqué doit lui causer un préjudice personnel, direct, certain, actuel et lésant un intérêt légitime. Ensuite, l’annulation de cet acte qui interviendrait éventuellement doit lui procurer un avantage direct et personnel, si minime fût-il.

En l’espèce, l’article 33 du statut dispose :

« Les agents se voient attribuer l’une des six évaluations suivantes :

- Excellente
- Très positive
- Positive
- Satisfaisante
- À améliorer
- Insuffisante ».

L’article 35, alinéa 7, précise en outre :

« Si l’évaluation est au moins “À améliorer”, les agents pourront bénéficier soit d’une évolution de carrière, soit d’une promotion ».

Si la possibilité d’évolution de carrière ou de promotion n’est pas rendue impossible par l’octroi d’une évaluation « à améliorer » en vertu de cette dernière disposition, il n’en demeure pas moins que pareille mention, qui constitue la deuxième moins bonne parmi les six énoncées à l’article 33 du statut, reste de nature à freiner l’évolution de la carrière de la requérante et à constituer un élément d’appréciation moins favorable dans le cadre de futures promotions et de la comparaison des titres et mérites subséquents. L’objectif d’une procédure d’évaluation demeure, en effet, d’informer l’autorité de la manière dont un agent exerce ses fonctions et, plus particulièrement, en l’espèce, de la manière dont la requérante a rempli ses fonctions au regard des critères repris dans le bulletin d’évaluation.

La circonstance que la requérante est directrice de maison de repos ne fait pas obstacle à l’analyse qui précède, dès lors qu’il n’est pas exclu que dans un avenir plus ou moins proche, les places de directeur général ou de directeur financier

deviennent vacantes. D'autres places équivalentes pourraient aussi, le cas échéant et notamment dans le cadre d'une procédure de mobilité interne, justifier de disposer d'une meilleure évaluation.

L'annulation est, partant, susceptible de procurer un avantage à la requérante qui justifie dès lors de l'intérêt requis.

Le recours est recevable.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Un premier moyen de la requête est pris de « la violation de l'article 45, § 1^{er} de la loi organique de[s] centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976, du principe d'impartialité [et] des principes de bonne administration ».

La requérante rappelle que, suivant l'article 45, § 1^{er}, de la loi organique, la directrice générale assiste aux réunions du bureau permanent sans toutefois disposer d'une voix délibérative. Elle constate que si la délibération litigieuse a été adoptée « à l'unanimité », il n'est par contre pas indiqué que la directrice générale n'y a pas participé. Elle en déduit qu'il n'est pas certain que cette dernière n'a pas pris part au vote ni qu'elle n'a pas été comptabilisée lors du constat de cette « unanimité ».

Elle ajoute que cette incertitude permet de douter de l'aptitude du bureau permanent à traiter son évaluation de manière objective et impartiale.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Elle réplique que l'argumentation de la partie adverse est « auto-référentielle » dès lors qu'elle postule ce qui en réalité, au vu des termes mêmes de la délibération attaquée, n'est pas certain, à savoir l'absence de participation de la directrice générale au vote. Elle fait, en outre, valoir que, dans un organe collégial de petite dimension qui se réunit très régulièrement comme en l'espèce, il est essentiel que le rôle de chacun soit « formellement objectivé ».

Le mémoire en réponse ne parvenant pas à lever, selon elle, cette incertitude, elle en déduit qu'il subsiste un doute quant à l'aptitude du bureau permanent à traiter son dossier de manière objective et impartiale.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

La requérante partage la position de l'auditeur rapporteur et réitère l'argumentation de ses écrits de procédure antérieurs. Elle ajoute que les explications *a posteriori* de la partie adverse ne permettent pas de purger le vice dont l'acte attaqué est entaché « dès lors que c'est précisément la circonstance qu'il ne soit nulle part indiqué expressément que la directrice générale n'a pas pris part à la délibération qui pose en l'espèce problème... ». Elle maintient que les développements du dernier mémoire de la partie adverse restent purement théoriques et qu'il subsiste un doute plus que raisonnable sur l'aptitude du bureau permanent à évoquer son évaluation de manière objective et impartiale.

V.2. Appréciation

L'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi 'organique de centres publics d'action sociale' du 8 juillet 1976 (ci-après : loi organique) dispose :

« Le directeur général assiste sans voix délibérative aux séances du conseil de l'action sociale et du bureau permanent. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription de ceux-ci. Les procès-verbaux transcrits sont signés, dans le mois qui suit leur adoption par le conseil de l'action sociale, par le président et le directeur général ».

Cette disposition impose que le directeur général assiste aux séances notamment du bureau permanent et qu'il en rédige les procès-verbaux. Il doit nécessairement rester jusqu'au terme de ces séances, sous peine de ne pas être en mesure de rédiger leurs procès-verbaux et que ceux-ci n'en reflètent pas le déroulement complet. Le directeur général ne peut donc pas quitter les séances avant un vote, le requérant ne mentionnant d'ailleurs pas d'autre disposition stipulant qu'il procède de la sorte, à l'instar de l'article 94, § 2, alinéa 5, de la loi organique qui exige des personnes visées par cet article qu' « elles quitte[nt] la salle avant chaque vote ou avant que le comité ne prenne une décision ».

L'article 27, §§ 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3, alinéa 2, et 6, alinéa 2, de la même loi organique dispose par ailleurs :

« Art. 27. § 1^{er}. Le conseil de l'action sociale constitue en son sein un bureau permanent qui est chargé de l'expédition des affaires d'administration courante et auquel il peut déléguer, en outre, d'autres attributions bien définies.
[...]
§ 3. [...]

Le bureau permanent, son président inclus, compte :
- trois membres pour un conseil de neuf membres ;
- quatre membres pour un conseil de onze ou treize membres ;
- cinq membres pour un conseil de quinze membres.

[...]

§ 6. [...]

Les membres du bureau permanent et les membres de chaque comité spécial, autres que le président, sont désignés au scrutin secret et en un seul tour, chaque conseiller disposant d'une voix. En cas de parité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

[...] ».

Il en résulte que le bureau permanent est une émanation du conseil de l'action sociale, qu'il compte, son président inclus, entre trois et cinq membres selon le nombre de conseillers qui siègent dans ledit conseil, et que ceux-ci les désignent au scrutin secret.

Il suit, par ailleurs, des articles 7, alinéa 1^{er}, 9, 7^o, et 41 et suivants de la même loi organique que les membres du conseil de l'action sociale sont eux-mêmes élus, ne peuvent compter en leurs rangs « toute personne qui est membre du personnel communal ou qui reçoit un subside ou un traitement de la commune, à l'exception des pompiers volontaires et du personnel enseignant », et que le directeur général est lui-même un membre du personnel communal.

Il faut déduire de ces éléments que le directeur général ne peut pas être membre du bureau permanent du CPAS.

En l'espèce, l'acte attaqué mentionne ce qui suit :

« [...]

Présents :

Monsieur R. D., Président ;
Madame L. P., Madame M. W., Conseillères ;
Madame W. V., Directrice générale ;

Excusé :

Monsieur J. B., Conseiller ;

[...]

LE BUREAU PERMANENT

[...]

Sur proposition du Président et après en avoir délibéré ;

A l'unanimité,

FIXE

Définitivement, de la manière suivante, l'évaluation de l'agent dont le nom suit :

AGENT	RESULTAT
[la requérante], Directrice de la Maison de Repos “Le Couquemont”	A AMÉLIORER

».

Contrairement à ce que soutient la requérante, la formulation qui précède exclut que la directrice générale ait pris part à l’adoption de l’acte attaqué et, à ce titre, ait participé au vote organisé à cet effet. C’est bien le « bureau permanent », composé de R. D., son président, de L. P. et de M. W., conseillères, qui, à l’unanimité, a fixé définitivement l’évaluation « à améliorer » de la requérante. La directrice générale y était certes présente mais, n’étant pas membre dudit bureau, il ne peut être déduit de cette délibération qu’elle y aurait assisté avec voix délibérative.

Raisonnement autrement revient à considérer que ce document comporterait des inexactitudes, ce qui n’est ni soutenu ni *a fortiori* démontré par la requérante. Il ne s’agit pas davantage d’une interprétation « auto-référentielle » de la délibération litigieuse, comme l’affirme erronément la requérante. L’analyse qui précède se fonde sur les termes précis qui s’y trouvent utilisés et qui font foi, la requérante ne s’étant pas inscrite en faux contre les mentions de ce document.

Enfin, à titre surabondant, il y a lieu d’observer que le vote ayant été acquis à l’unanimité des membres du bureau permanent, l’hypothèse alléguée par la requérante mais qui n’est nullement démontrée ne modifierait en rien le résultat de ce vote puisque la majorité demeurerait favorable à la solution qui en est résultée.

Le moyen n’est donc pas fondé en tant qu’il est pris de la violation de l’article 45, § 1^{er}, de la loi organique.

Partant, il ne l’est pas non plus en ce qu’il est pris de l’atteinte au principe général d’impartialité, la requérante n’invoquant pas d’autre argument que l’hypothèse susvisée à l’appui de cet argument.

Le premier moyen n’est pas fondé.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Un second moyen de la requête est pris de la « violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 34 du Statut administratif des agents du CPAS de Dison, des principes de bonne administration, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, du devoir de minutie [et] de l'erreur manifeste d'appréciation [...] ».

La requérante considère qu'en l'ayant évaluée en 2015, 2017 et 2021, la partie adverse n'a pas respecté son propre statut qui prévoit, en son article 34, que l'évaluation doit intervenir tous les deux ans. Si elle indique avoir bénéficié d'une évaluation « excellente » en 2013 et 2019, c'est la première fois en 2022, précise-t-elle, que la mention « à améliorer » lui est attribuée. Elle explique que l'absence de respect de la périodicité de l'évaluation l'a empêchée d'évoluer au cours de sa carrière « tant qualitativement que professionnellement », d'adapter son fonctionnement aux remarques éventuellement émises à cette occasion et d'exprimer ses attentes sur le plan professionnel. Elle en déduit que la partie adverse pouvait l'évaluer (« mieux vaut tard que jamais ») mais en adoptant une motivation renforcée. Elle estime qu'il n'en est cependant rien, la partie adverse ayant confirmé la mention « à améliorer » attribuée par la directrice générale « aux termes d'une motivation qui n'est pas légalement admissible ».

Elle critique ensuite l'adéquation de la motivation de l'acte attaqué.

Elle conteste tout d'abord, dans les « considérations générales » de l'acte attaqué, le propos selon lequel « au fil du temps il a été constaté une dégradation de son travail ». Elle constate qu'il n'est pas indiqué à partir de quand précisément cette dégradation serait intervenue. Elle réitère qu'elle a bénéficié en 2013 et 2019 d'évaluations « excellentes », qu'en 2020 la directrice générale louait la qualité de son travail dans un rapport favorable à l'octroi d'allocations pour prestations irrégulières, qu'en octobre 2021, cette dernière saluait encore sa grande conscience professionnelle et qu'elle a été incapable de travail du 19 septembre 2021 au 20 février 2022, ce qui permet de douter, selon elle, de cette « prétendue dégradation ». Elle considère que même si ce constat pouvait être fait, celui-ci-ci n'a pas pu intervenir « au fil du temps » mais nécessairement dans les quelques mois voire semaines qui précèdent la décision du bureau permanent du 21 avril 2022 de l'évaluer, alors qu'à cette période elle était en incapacité de travail et que cette circonstance n'a manifestement pas été prise en considération.

Elle critique ensuite la considération générale suivant laquelle « la Directrice générale et le Bureau Permanent [lui] ont fait part à de nombreuses reprises, par courriels ou lors de discussions, des difficultés rencontrées ». Elle signale avoir pris connaissance des griefs formulés pour la première fois lors de son

entretien d'évaluation du 15 septembre 2022 et dans l'annexe de cette évaluation qui lui sera notifiée ensuite. Elle se demande donc où sont ces courriels, estimant pour le surplus que les discussions sont par nature invérifiables. Elle en déduit que les griefs formulés par la directrice générale lors de cet entretien ne lui avaient pas été communiqués antérieurement et que son évaluation ne repose sur aucun élément issu de son dossier personnel. Elle indique en outre que, dans l'annexe précitée, il est faussement fait état d'entretiens de fonctionnement et que les seuls entretiens intervenus étaient informels et faisaient suite à son retour d'incapacité de travail sans qu'aucun grief ne lui ait été adressé.

Elle conteste encore la considération générale selon laquelle ses réponses ne sont « pour la plupart, pas pertinentes et ne répondent pas aux reproches qui sont formulés dans le projet d'évaluation ». Elle soutient que c'est précisément l'inverse : son évaluation repose sur des griefs postulés péremptoirement et contestés point par point de manière circonstanciée par sa note, explique-t-elle. Elle estime que, de la sorte, la partie adverse « balaie d'un revers de la main » son argumentation alors que l'obligation de motivation pèse sur l'autorité et non sur l'agent évalué. Elle indique par ailleurs se référer expressément aux arguments développés dans cette note de contestation dans le cadre du présent recours. Elle signale y avoir exposé que lui étaient adressés des reproches liés à des responsabilités qui ne lui incombent pas, au regard de sa « monographie » de fonction, notamment en matière de marchés publics où son avis est d'ordre strictement technique. Elle constate que, sur ce point, l'acte attaqué « se borne » à énoncer que « la monographie de fonction n'est pas exhaustive et les missions de chacun peuvent évoluer ».

Elle estime enfin que la motivation de l'évaluation est « relativement sibylline et confuse » car, pour la plupart des critères évalués, s'il est indiqué qu'elle donne satisfaction, ce constat est, selon elle, directement assorti d'un « mais » reprenant des exemples « sortis du chapeau » de la directrice générale :

- pour le critère 1 « Qualité du travail accompli », elle estime que l'emploi du terme « vraisemblablement » trahit un manque d'impartialité de la directrice générale ;
- pour le critère 2 « Compétences », elle constate que la directrice générale pointe des difficultés tout en reconnaissant qu'elle possède les compétences requises « pour redresser la barre », de sorte qu'à son sens, une évaluation défavorable ne peut se justifier ;
- pour le critère 3 « Efficacité », elle formule la même remarque ;

- pour le critère 4 « Civilités », elle ne comprend pas pourquoi le plan d'action lui demande de continuer à « mettre le respect de la personne dans ses priorités », à partir du moment où la directrice générale reconnaît qu'elle est « attentive au respect de la personne » ;
- pour le critère 5 « Déontologie », elle ne comprend pas pourquoi elle obtient une note de 7/12 dès lors que la directrice générale écrit que rien « n'a été observé qui laisserait penser [qu'elle] ne respecte pas la déontologie indispensable à sa fonction ».

Elle déplore que toute l'évaluation de la directrice générale est de cet ordre, en reposant sur des approximations, des inexactitudes et des éléments non démontrés. À son estime, les développements qui précèdent attestent que la motivation de l'acte attaqué ne répond pas à l'exigence de motivation renforcée et « balaye d'un revers de main » sa note de contestation, en ne reposant au surplus sur aucun élément concret et précis soumis préalablement à la contradiction. Elle en conclut que la motivation de son évaluation n'est pas adéquate et repose sur une erreur manifeste d'appréciation.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Sur le défaut allégué d'intérêt à critiquer le rythme d'évaluation, la requérante estime que la partie adverse n'a pas perçu la portée de son argumentation. Elle explique qu'elle a, en effet, mis en exergue dans sa requête que le manque de régularité dans le processus d'évaluation l'a privée d'un des bénéfices essentiels de toute évaluation, à savoir de permettre à un agent de s'améliorer en fonction des points portés à sa connaissance. En outre, ce manque de régularité combiné au fait qu'elle a toujours bénéficié jusque-là d'évaluations élogieuses commande, selon elle, de respecter une exigence de motivation renforcée, d'autant qu'elle n'a pas pu anticiper l'évaluation litigieuse.

Elle constate, par ailleurs, que la partie adverse ne rencontre pas les arguments de la requête remettant en cause la considération de l'acte attaqué selon laquelle une dégradation de la qualité de son travail serait intervenue au fil du temps. Elle relève que le mémoire en réponse indique, à cet égard, que l'évaluation se fonde majoritairement sur des faits survenus en 2021 et 2022 en précisant que cette dégradation « serait néanmoins apparue dès 2020... ». Selon elle, la partie adverse omet totalement le rapport favorable de la directrice générale en vue de l'octroi d'allocations pour prestations irrégulières établi en 2020, le courriel de la même directrice du 8 octobre 2021, ainsi que son absence pour raisons médicales pendant plus de cinq mois. Elle maintient que même si une telle dégradation pouvait être observée, celle-ci n'a pas pu intervenir « au fil du temps » mais nécessairement dans

les quelques mois voire semaines qui précèdent la décision du bureau permanent du 21 avril 2022 de l'évaluer.

Elle fait encore valoir que son dossier personnel constitué par la pièce 9 du dossier administratif contenant « plusieurs centaines de pages de documents de tous ordres, non classés, ni hiérarchisés », ne fournit aucune preuve des griefs qui lui sont adressés. Elle observe qu'en tête de son dossier personnel figure un relevé d'« infos/remarques orales » qui, selon elle, a été établie par la directrice générale « pour les besoins de la cause (puisque pointant des faits jusqu'en septembre 2022...) ». Ce document contenant encore des remarques adressées à cette dernière période, ceci établit bien, selon elle, qu'elle n'aurait pas pu en prendre connaissance avant son évaluation. Elle maintient donc qu'elle n'a pu avoir connaissance des griefs formulés que lors de son entretien d'évaluation du 15 septembre 2022 et dans l'annexe de cette évaluation qui lui sera notifiée ensuite.

Elle ajoute que la partie adverse ne répond pas à l'argument selon lequel les entretiens de fonctionnement auxquels le projet d'évaluation de la directrice générale fait référence sont en réalité inexistant.

Elle relève enfin que la partie adverse ne répond pas non plus à son argumentation relative à l'exigence de motivation renforcée.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

La partie adverse réitère l'essentiel de l'argumentation développée dans ses précédents écrits de procédure.

VI.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré

et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs de sorte qu'elle n'est pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Le juge peut par ailleurs avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. Enfin, il est constant qu'une autorité administrative ne doit pas répondre point par point à l'argumentation de l'intéressé. L'obligation de motivation formelle impose néanmoins de faire apparaître, dans l'acte, qu'elle s'est livrée à un examen minutieux de l'affaire. Le destinataire d'un acte administratif doit pouvoir comprendre les motifs de fait et de droit qui ont conduit l'autorité à adopter l'acte attaqué. Une motivation spéciale s'impose également à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de cette proposition ou de cet avis.

Le principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti* implique, par ailleurs, qu'une autorité administrative ne peut déroger par une décision particulière au règlement qu'elle-même a édicté si ce règlement ne prévoit pas lui-même une possibilité d'y déroger.

Le principe de minutie oblige l'autorité à procéder à une recherche minutieuse des faits, à récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision et à tenir compte de tous les éléments du dossier pour prendre sa décision en parfaite connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la résolution du cas d'espèce.

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

Enfin, l'article 34 du statut précise que « les agents statutaires sont évalués tous les 2 ans à la date anniversaire de leur nomination ».

Pour autant que de besoin, l'article 35 du statut dispose encore :

- « Un entretien entre l'évaluateur et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation. Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.
En cas d'évaluation au moins satisfaisante, un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an.
En cas d'évaluation "À améliorer", un entretien intermédiaire a lieu tous les 6 mois.

En cas d'évaluation [“]insuffisante[”], un entretien intermédiaire a lieu tous les 3 mois.

Chaque entretien fait l'objet d'un PV que l'agent devra cosigner pour attester de la prise de connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action une réorientation éventuelle est envisagée.

Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions “À améliorer” et “insuffisante”, l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

Si l'évaluation est au moins “À améliorer”, les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion ».

Sur le premier grief de la requérante, il résulte de l'article 34 invoqué à l'appui du moyen que l'évaluation doit avoir lieu, en principe, tous les deux ans. Ce délai n'est, toutefois, assorti d'aucune sanction et constitue, en conséquence, un délai d'ordre. Il vise à ce que l'évaluation ne porte pas sur des faits trop anciens, afin que la personne évaluée soit en mesure de faire valoir ses observations à leur égard.

Cette disposition offre une garantie aux agents concernés, de sorte que le moyen est recevable en ce qu'il est pris de la violation de cette disposition.

Sur le fond, il reste néanmoins que la requérante ne démontre pas qu'elle aurait été privée de ladite garantie. Elle ne conteste pas que la dernière évaluation qu'elle a obtenue remonte à 2019 et que le retard d'un an ainsi rencontré est justifié par la délibération du 21 avril 2022, en ces termes :

« [La directrice générale] répond au Bureau Permanent sur les éléments n'ayant pas permis de réaliser l'évaluation de [la requérante] dans les délais prévus (COVID et absences pour raison médicale) ».

Le projet d'évaluation de la directrice générale énonce, en outre, que plusieurs difficultés ont été rencontrées depuis 2020 dans le chef de la requérante, ce qui a mené à la demande susvisée du bureau permanent du 21 avril 2022 de renouveler son évaluation en septembre 2022. Si la requérante remet en cause le bien-fondé de ces griefs, elle ne soutient en tout cas pas qu'ils seraient à ce point anciens qu'elle aurait été privée de la possibilité de les contester valablement.

Pour le surplus, la partie adverse relève à juste titre, dans son dernier mémoire, que le moyen n'est pas pris de la violation de l'article 35 du statut, précité, lequel n'est en outre pas d'ordre public.

En tout état de cause, cette disposition ne prévoit l'organisation d'entretiens intermédiaires tous les six mois qu'une fois l'évaluation « À améliorer » adoptée, ce qui est le cas de l'acte attaqué mais non de l'évaluation antérieure qui était « excellente ». Dans ce cas, aucun entretien intermédiaire n'était donc requis, de telle sorte qu'il ne peut être fait grief à la partie adverse de ne pas en avoir

organisé épisodiquement et de ne pas avoir de la sorte respecté son propre règlement, au mépris du principe général *patere legem quam ipse fecisti*.

Enfin, une évaluation moins favorable que la précédente doit être dûment motivée mais ne requiert pas une motivation renforcée, à l'instar de ce qui prévaut en cas d'avis ou de proposition divergents.

Concernant l'adéquation de la motivation de l'acte attaqué, la requérante critique d'abord le motif selon lequel « au fil du temps il a été constaté une dégradation de la qualité de son travail ».

Comme le souligne la partie adverse, la circonstance que le travail de cette dernière apportait la satisfaction auparavant n'empêche pas qu'une évaluation moins favorable soit adoptée ultérieurement, s'il apparaît que la qualité de ses prestations s'est, en effet, entretemps dégradée. La délibération du 21 avril 2022, par laquelle le bureau permanent a demandé que la requérante soit à nouveau soumise à une évaluation, donne des premières indications à cet égard :

« Au vu des différents avis négatifs du Directeur Financier sur les dossiers présentés par [la requérante], et au vu de la récurrence de ceux-ci, le Bureau Permanent se questionne sur la date de la dernière évaluation de [la requérante]. En effet, elle valide des points réalisés par les agents dont elle a la charge alors que les dossiers sont largement incomplets. Par ailleurs, le Bureau Permanent estime qu'il y a trop de choses de la gestion quotidienne qui arrivent en séance, ou, pour les dossiers plus conséquents, sans analyse préalable de celle-ci. [...] ».

Le projet d'évaluation du 15 septembre 2022 précise, par ailleurs, que :

« La dernière évaluation a eu lieu en avril 2019. Depuis lors, il a été constaté certaines difficultés (la Directrice qui ne se positionne pas suffisamment ou des dossiers refusés en Bureau Permanent par exemple). En 2020, la DG a proposé à la Directrice de voir un coach afin d'envisager l'avenir et de résoudre la situation. Elles l'ont rencontrée le 15/07/2020. La DG a proposé à la Directrice de poursuivre individuellement le suivi chez cette personne tout en restant à sa disposition pour participer à une rencontre si besoin. La Directrice n'est plus revenue vers la DG à ce sujet. Par ailleurs, la pandémie de COVID 19 a impacté fortement en 2020 les maisons de repos. Une surcharge de travail a été engendrée. La situation est revenue à la normale depuis maintenant plusieurs mois. Par ailleurs, [la requérante] a été absente pour raison médicale de manière prolongée du 19/09/2021 au 20/02/2022 inclus. À son retour, un récapitulatif lui a été remis par la personne qui avait assuré ses fonctions ainsi que par la DG. Celle-ci a rencontré régulièrement [la requérante] pour l'aider à constituer son "tableau de bord" de retour. Celui-ci s'est limité aux dossiers urgents survenus pendant l'absence. En sa séance du 21/04/2022, au vu des manquements constatés dans les dossiers présentés par [la requérante], et au vu de la récurrence de ceux-ci, le Bureau Permanent s'est questionné sur la date de la dernière évaluation de [la requérante]. Le Bureau Permanent a alors demandé à [la directrice générale] de réaliser l'évaluation de [la requérante] et de la soumettre au Bureau Permanent en septembre 2022 au plus tard ».

Il en résulte que, dès la première moitié de l'année 2020, des problèmes ont manifestement commencé à apparaître, justifiant du reste l'intervention d'un coach « afin d'envisager l'avenir et de résoudre la situation » dans le chef de la requérante.

Le projet d'évaluation poursuit en livrant, pour la plupart des critères envisagés, plusieurs exemples concrets de difficultés qui illustrent la teneur des propos susvisés. Il se confirme ainsi que tant en 2020 (critères n^{os} 1, 3, b, h), qu'en 2021 (critères n^{os} 1, 6 et 7) et, surtout, en 2022 (tous les critères sauf le n^o 4), les difficultés se sont apparemment multipliées dans le chef de la requérante, de telle sorte qu'il n'est ni inexact en fait ni manifestement erroné d'affirmer, sur cette base, qu'« au fil du temps », la qualité de son travail s'est détériorée.

Il résulte également des éléments susvisés que les difficultés rencontrées ne se limitaient pas à la période postérieure au congé maladie de la requérante et donc à quelques semaines ou quelques mois, comme la requérante l'affirme erronément. En outre, le fait que, le 8 octobre 2021, elle s'est vu féliciter pour sa « grande conscience professionnelle », alors qu'elle était en congé maladie, ne modifie pas l'analyse qui précède, dans la mesure où les difficultés encourues avaient une portée plus large.

La requérante critique ensuite le motif selon lequel « la Directrice générale et le Bureau Permanent [lui] ont fait part [...] à de nombreuses reprises, par courriels ou lors de discussions, des difficultés rencontrées dans le cadre du travail ». Elle soutient qu'elle n'a pris connaissance de ces griefs que lors de l'entretien du 15 septembre 2022, sur la base de l'annexe jointe au projet d'évaluation.

Les éléments précités ne devaient, toutefois, pas lui être soumis préalablement à son entretien d'évaluation. En l'occurrence, la procédure est, en effet, conçue de telle manière que cette contradiction est assurée de manière effective, sinon lors dudit entretien, prévu à l'article 35 du statut, à tout le moins ultérieurement, ainsi qu'il résulte de l'article 36 qui dispose, notamment, en ses alinéas 3 et 7 à 9, ce qui suit :

« Le projet d'évaluation est notifié à l'intéressé. [...].
[...]

Lorsque l'évaluateur est le Directeur général du Centre (ou son remplaçant), s'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier sera transmis directement au Bureau Permanent pour suite voulue.

S'il y a contestation de la part de l'intéressé, celui-ci pourra demander à être entendu par le Bureau Permanent en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense.

Après l'audition, le Bureau Permanent tranchera définitivement ».

En l'espèce, la requérante ne conteste pas que les pièces litigieuses ont été mises à sa disposition, lors de l'entretien d'évaluation lui-même, et qu'elles ont été passées en revue par la directrice générale à cette occasion.

En tout état de cause, elle a pu consulter l'ensemble du dossier, par l'entremise de son délégué syndical, le 24 octobre 2022, soit préalablement à son audition devant le bureau permanent, qui s'est tenue le 16 février 2023. De la sorte, elle a été en mesure de faire valoir ses observations en pleine connaissance de cause, sur le projet d'évaluation et sur les pièces du dossier, lors de ladite audition. Sa réclamation à l'encontre du projet d'évaluation en témoigne puisqu'elle compte 36 pages et critique point par point les éléments qui lui sont reprochés. La pièce n° 10 de son dossier qui correspond à la note déposée à cette date, se compose des pages du projet d'évaluation sur lesquelles figurent un grand nombre d'annotations manuscrites, lesquelles renvoient ensuite aux pages et points de ladite note, ce qui confirme qu'elle a pu y répondre en connaissance de cause.

Partant, bien que la violation des articles 35 et 36, précités, du statut, ne soit pas invoquée à l'appui du moyen, la requérante ne démontre en toute hypothèse pas qu'ils auraient été méconnus dans le cas présent.

Concernant la composition du dossier litigieux, force est encore d'observer qu'il s'agit bien d'un dossier d'évaluation et non d'un dossier personnel, comme la partie adverse a pu l'écrire erronément dans son mémoire en réponse (p. 14, n° 32). Ce dossier ne contient en effet que des éléments relatifs à l'évaluation de la requérante, fût-il volumineux. Il est trié par thématiques, lesquelles sont séparées par des intercalaires correspondant à différentes rubriques, listées elles-mêmes en début de dossiers : « Problèmes bâtiment/matériel », « RH », « Marchés publics », « Finances », « IFIC AVIQ » et « divers ». La partie adverse indique, en outre et sans être contredite par la requérante, que les pièces mises en évidence et citées dans l'annexe au formulaire d'évaluation de la directrice générale sont numérotées et font l'objet d'une farde spécifique (pièce n° 9/3), au même titre que les annexes au projet d'évaluation (pièce n° 9/4). La partie adverse fait également valoir, toujours sans être contredite par la requérante, que ce dossier comporte aussi une liste des informations et remarques qu'elle lui a adressées oralement (pp. 1 à 7 de la pièce n° 9/1 et pp. 2 à 7 de la pièce n° 9/2).

Il est indéniable que ces pièces correspondent aux courriels et écrits faisant part des difficultés évoquées pendant la période litigieuse, de même que des améliorations attendues par la partie adverse. Partant, la requérante ne peut soutenir que ces griefs ne reposeraient « sur aucun élément objectivable sur la base [de son]

dossier personnel » ni que « l'autorité postule et allègue mais ne démontre rien » (requête, p. 9).

Enfin, au surplus, il y a lieu d'admettre, avec la partie adverse, que la requérante a nécessairement eu connaissance de l'ensemble de ces éléments lorsque les problèmes se sont posés puisque, comme le relève la première, il s'agit de courriels ou de décisions qui lui ont été adressées pendant la période concernée.

En outre et à cet égard, la requérante relève vainement que l'évaluatrice a fait état, dans son projet d'évaluation, d'« entretiens de fonctionnement », en indiquant qu'il est inexact que de tels entretiens « au sens strict du terme » aient eu lieu. Elle n'en conteste pas l'existence mais plutôt la teneur, indiquant notamment, dans sa note du 16 février 2023, qu'« il s'agissait de réunions sur le suivi des plans d'action/du tableau de bord remis à [s]on retour de maladie » et que « lors de ces entretiens, [la directrice générale] ne [lui] a jamais fait part de son mécontentement et de dysfonctionnements de [s]a part » (p. 35). Quel que soit l'objet des propos y échangés, il reste que les pièces qui composent le dossier d'évaluation suffisent à établir que des remarques ont été adressées au cours de la période évaluée, de telle sorte qu'il n'est pas inexact d'indiquer dans l'acte attaqué que « la Directrice générale et le Bureau Permanent ont fait part à [la requérante] de nombreuses reprises, par courriels ou lors de discussions, des difficultés rencontrées dans le cadre du travail ».

La requérante soutient, par ailleurs, que la partie adverse n'a pas tenu compte des observations contenues dans sa note du 16 février 2023. Sur ce point, il y a lieu de rappeler que la partie adverse ne doit pas répondre en tout point aux arguments soulevés dans cette note. Elle doit faire apparaître qu'elle s'est livrée à un examen minutieux du dossier, en ce compris de cette note, et permettre ainsi au destinataire de l'acte administratif de comprendre les motifs de fait et de droit qui l'ont conduite à adopter l'acte attaqué.

En l'espèce, il ne ressort pas de la motivation de l'acte attaqué que la partie adverse aurait « balayé d'un revers de la main » l'argumentation de la requérante, contrairement à ce qu'elle soutient. S'il est certain qu'il n'est pas répondu en détail à chacune de ses critiques dans les 36 pages que compte cette note, il résulte de l'examen des points intitulés « Considérations générales », « Les “situations particulières” rencontrées par l'agent », « Formations demandées et formations suivies », de même que de la grande majorité des critères pris en compte dans l'acte attaqué, que la partie adverse a entendu rencontrer ses arguments, ce que l'acte attaqué indique d'ailleurs d'emblée, en précisant que « le Bureau Permanent estime devoir répondre aux arguments invoqués par [la requérante] comme suit ».

Partant, la requérante ne peut extraire de sa motivation le seul motif, formulé à titre liminaire, selon lequel ses réponses « ne sont, pour la plupart, pas pertinentes et ne répondent pas aux reproches qui sont formulés dans le projet d'évaluation ».

Ce constat s'impose d'autant plus que, sous réserve des éléments qui suivent, la requérante s'abstient d'indiquer précisément, dans le présent recours, en quoi la motivation de l'acte attaqué serait inadéquate. Le seul renvoi à sa note du 16 février 2023 ne peut être admis à cet effet, le Conseil d'État n'ayant pas à distinguer lui-même les arguments de cette note qui seraient ou non rencontrés dans la motivation de l'acte attaqué.

La requérante affirme avoir contesté, dans cette note, que lui soient adressés des reproches liés à des responsabilités qui, selon elle, ne lui incombent pas. Elle cite plus particulièrement l'exemple des marchés publics en indiquant qu'en sa qualité de directrice de maison de repos, elle n'est pas responsable du développement des dossiers présentés devant le bureau permanent.

En réalité, dans sa note du 16 février 2023, elle a critiqué le projet d'évaluation à sept reprises sur ce plan (pp. 4, 5, 9, 20, 22, 26 et 32 et *infra*), en se référant, dès qu'il était question de marchés publics, à peu près dans les mêmes termes à la monographie de fonction dont elle a inféré qu'elle « stipule que le Directeur de la [maison de repos] n'est pas responsable du développement des dossiers présentés au Bureau Permanent » et que « son rôle est d'émettre un avis technique, faire des propositions sur les clauses techniques pour lancer le marché, et participer à l'analyse des offres ».

Or, avant toute chose, si cette monographie précise, en effet, que le directeur de maison de repos « émet un avis technique sur les achats à réaliser et fait des propositions sur les clauses techniques et les critères d'attribution des marchés. Il communique en temps utile, au Secrétaire, la liste des fournisseurs susceptibles d'être contactés pour les fournitures périodiques. Il participe à l'analyse des offres » (p. 2, avant-dernier tiret), force est de constater qu'elle ne reprend pas l'autre phrase répétée systématiquement par la requérante dont on peine au demeurant à cerner la portée exacte, outre que le lien entre les attributions en termes de marchés publics et ce second point n'apparaît pas davantage.

Cette description de fonction précise, au contraire, qu'en sa qualité d'

« • Organe administratif représentant le Conseil de l'action sociale, le Directeur est chargé de :

- l'exécution des décisions et des directives du Conseil, du Bureau permanent et du Comité spécial du service social pour les matières qui concernent la maison de repos.
- Faire rapport au Conseil, par voie hiérarchique, de tout élément concernant l'administration générale susceptible d'apporter une amélioration à l'organisation de l'établissement qu'il gère ;
- Veiller à l'observance des prescriptions notifiées par le Conseil et/ou le Bureau permanent ».

De même,

- « • Il fait partie du personnel de direction et de confiance de l'administration. Cela implique :
- Des prestations, même en dehors des heures normales de service, de secrétariat ou d'information dans le cadre de réunions, de commissions ou d'instances du CPAS dont l'objet est en rapport avec les services dont il a la charge ;
 - Des missions en rapport avec les tâches des services dont il a la charge, même en dehors des heures normales de travail ou en dehors du lieu habituel de travail, auprès d'autres organismes, administrations ou ministères.
 - D'initiative ou à la demande des autorités du CPAS ou de ses supérieurs hiérarchiques, la rédaction de rapports ou la constitution de dossier touchant aux attributions des services dont il a la charge ou dont l'importance et la difficulté postulent une expérience ou une compétence professionnelle particulière ».

Au vu de ces exigences, il ne s'avère ni inexact ni manifestement déraisonnable de considérer que la requérante, en sa qualité de directrice de la maison de repos, doit pouvoir être amenée à interagir avec des instances du CPAS telles que le bureau permanent ou le directeur financier, sans outrepasser ses prérogatives.

De plus, il suit de ces éléments que la requérante ne peut, chaque fois qu'il est question de marchés publics, minimiser l'étendue de ses attributions, alors qu'il résulte expressément de ladite monographie qu'elle doit donner des avis techniques ou faire des propositions en matière de préparation des cahiers de charges (achats à réaliser, clauses techniques et critères d'attribution), d'identification des fournisseurs potentiels dans certains cas et d'analyse des offres. Partant, elle ne peut réitérer, sans autre justification, le même double argument dès qu'il est question de marchés publics.

S'agissant du critère n° 1 « Qualité du travail accompli », il était notamment reproché à la requérante que « certains dossiers passant dans les organes délibérant ne sont pas aboutis et les analyses sont parfois manquantes. Un plus grand nombre de dossiers, de marchés publics ou nécessitant son analyse, sont refusés en raison d'une incomplétude ». Or, si elle a d'abord précisé qu'elle n'avait « jamais eu l'opportunité de participer à une formation sur les marchés publics » (p. 4), l'acte attaqué a répondu qu'en tant que directrice, elle « a la responsabilité des marchés

publics du Couquemont », ce qui n'est pas manifestement déraisonnable eu égard à ce qui précède, et qu'elle a eu la possibilité de participer à de telles formations les 7 avril 2016 et 11, 18 mai et 2 juin 2017, ce que la requérante ne conteste pas.

Cette dernière a également fait valoir, à propos de la « gestion des marchés par une collègue », que « la DG [lui] a [...] demandé d'apporter une validation, ce qui n'est pas repris dans [s]a monographie de fonction » (p. 5). Or l'acte attaqué a répondu que « tous les dossiers qui concernent le Couquemont doivent être validés par les soins de [la requérante] avant leur présentation aux organes décisionnels », qu'« il s'agit de la responsabilité de la Directrice du Couquemont et [que] cela fait partie intégrante de ses missions ». La requérante ne conteste pas la pertinence de cette motivation, si ce n'est en ce qu'elle ajoute que « la monographie de fonction n'est pas exhaustive et [que] les missions de chacun peuvent évoluer ». Ce dernier motif n'est cependant pas directement lié à la question des marchés publics et apparaît, en tous les cas, comme surabondant et insusceptible de vicier la légalité de l'acte attaqué, d'autant que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, l'évaluation litigieuse coïncide bien avec la pandémie et la crise du COVID, de sorte qu'il n'était pas inapproprié de le souligner durant cette période.

S'agissant du critère n° 2 « Compétences », le projet d'évaluation relevait notamment que la requérante semblait « parfois en difficulté sur la législation propre à son domaine » et que « malgré plusieurs interpellations orales, de nombreux soucis sont encore relevés par le Directeur financier dans les dossiers des marchés publics ». Or, sur ce point précis, la requérante s'est contentée de reprendre dans sa note, sans autre précision, le double argument précité, renvoyant au demeurant au « Point 1. Qualité du travail accompli, point 1. Refus de certains dossiers en raison d'incomplétude (page 4) » (p. 9 de sa note). L'acte attaqué y ayant déjà répondu, il ne devait pas rencontrer davantage cet argument.

Comme il a été relevé ci-dessus, la requérante a procédé de la même manière, dans sa note du 16 février 2023, à propos du critère n° 8 « Communication » (p. 20) et du critère (non numéroté) « Gestion d'équipe » dont, plus spécifiquement, les sous-critères a) « Planification » (p. 22), c) « Direction » (p. 26) et f) « Encadrement » (p. 32). Elle a employé chaque fois la même formule, manifestement parce qu'il y était question de marchés publics dans le projet d'évaluation. Elle ne donnait cependant pas d'autres explications à ce sujet, de sorte que l'acte attaqué était adéquatement motivé, en indiquant que « les explications apportées, qui ne sont ni pertinentes, ni fondées, par [la requérante] dans sa note n'énervent en rien les constats du projet d'évaluation. [Elle] ne répond pas aux différents points d'évaluation. Le Bureau Permanent renvoie au projet d'évaluation ».

Enfin, la requérante soutient que la motivation de l'acte attaqué à propos de certains critères serait « relativement sibylline et confuse ».

Ainsi, à propos du critère n° 1, elle fait grand cas de l'emploi du terme « vraisemblablement » dans le projet d'évaluation, croyant y déceler un manque d'impartialité dans le chef de la directrice générale. La requérante ne donne toutefois aucun élément précis de nature à justifier sa propre compréhension de ce terme et le bien-fondé de sa critique.

S'agissant du critère n° 2, elle isole le motif du projet d'évaluation, selon lequel elle semble « disposer des compétences requises pour redresser la barre au vu du rapport qu'elle a adressé le 05/08/2022 à la DG concernant les réponses aux questions du Comité de Concertation sur la pénurie des infirmiers », en soulignant qu'il ne se justifie donc pas qu'elle ait obtenu une « évaluation défavorable ». Or, si elle a obtenu une note non négative de 6/12, ce motif s'insère, comme l'indique la partie adverse, dans une motivation plus large qui prend en considération non seulement ces éléments positifs mais aussi les points négatifs (dont ceux mentionnés ci-dessus) qu'elle ne conteste pas concrètement. La requérante ne démontre donc pas que ladite note ne serait pas justifiée ni, partant, que la motivation susvisée serait inadéquate ou témoignerait d'une erreur manifeste d'appréciation.

S'agissant du critère n° 3 « Efficacité », à propos duquel la requérante cite un extrait de la motivation du projet d'évaluation, le même constat s'impose puisque cette motivation comporte des éléments tant positifs que négatifs (« elle semble cependant en difficulté pour assurer le suivi de tâches (au vu des retards et des erreurs dans certains dossiers »), lesquels ne sont pas remis en cause dans le cadre du présent recours.

S'agissant du critère n° 4 « Civilité », pour lequel la requérante obtient la note de 11/12, le projet d'évaluation se montre élogieux à l'égard de la requérante, sous réserve de certaines nuances minimes. Le fait de préciser qu'elle doit « continuer à mettre le respect de la personne dans ses priorités » ne constitue qu'un encouragement à persévérer dans la voie qui est la sienne et ne doit donc pas être compris comme une critique, ce que la requérante n'explicite du reste pas à l'appui de sa requête.

S'agissant du critère n° 5 « Déontologie », cette dernière conteste la note de 7/12, en relevant que, selon la directrice générale, rien n'aurait été observé qui permettrait de considérer qu'elle aurait manqué à ses obligations en cette matière. Comme le souligne la partie adverse, la requérante isole néanmoins ce point positif

des autres appréciations dont certaines se révèlent moins favorables. Partant, la motivation n'est pas incompréhensible, contrairement à ce que soutient la requérante.

Il s'ensuit que la requérante n'établit pas que l'évaluation de la directrice générale reposerait sur une motivation inadéquate et sur une erreur manifeste d'appréciation.

Le second moyen n'est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 11 février 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux