

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 232.452 du 6 octobre 2015

A. 210.948/VIII-9033

En cause : **BOGAERT** Christine,
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

le centre public d'action sociale d'Uccle,
représenté par son conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean-Philippe CORDIER et
Pierre JOASSART, avocats,
boulevard du Souverain 36
1170 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 3 décembre 2013 par Christine BOGAERT qui demande l'annulation de "la décision prise par le Conseil de l'Action sociale du C.P.A.S. d'Uccle en sa séance du 25 septembre 2013 de rejeter [sa] demande de promotion au grade de chef de division (A5) et de la maintenir au grade de conseiller adjoint social (A4)";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Florence PIRET, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 19 août 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 2 octobre 2015;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Virginie FEYENS, loco M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Pierre JOASSART, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Florence PIRET, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. La requérante est agent statutaire au sein du CPAS d'Uccle depuis le 1^{er} décembre 1996.

Le 1^{er} juin 2009, elle est nommée au grade de conseiller adjoint social (A4). Elle occupe l'emploi de responsable du service Promo-Job du CPAS.

2. Le 11 mai 2012, elle fait l'objet d'une évaluation "favorable" par sa supérieure hiérarchique. Elle reçoit toutefois une note insuffisante pour trois critères : "Sens des responsabilités", "Communication avec le supérieur hiérarchique" et "Leadership".

Quant au manque de sens des responsabilités, le rapport d'évaluation précise ce qui suit :

" Christine BOGAERT a une vision personnelle de sa fonction. Elle anticipe les tâches ou étapes qui sont à exécuter. Elle ne laisse rien au hasard. Elle a par exemple parfaitement assuré l'opération «grand froid» qui a surtout mobilisé le personnel de l'antenne sociale.

Elle est facilement submergée face à de nouvelles contraintes/difficultés qu'elle doit prendre en charge.

Cette tendance s'est renforcée au cours des deux dernières années : Christine est en difficulté dans les situations qu'elle ne maîtrise pas. Elle manifeste son sentiment d'agacement, de ras-le-bol, lors de situations nouvelles, contretemps de gestion et/ou d'organisation du service (organisation de l'accueil, travaux de l'Antenne sociale, gestion des achats pour certains projets, nouvelle programmation ACTIRIS, mise en place RTF, ...).

Je remarque qu'elle attend des solutions des autres personnes ou services plutôt que de s'investir d'elle-même dans sa résolution.

L'illustration de ce constat est sans nul doute la gestion de la situation à l'antenne sociale, principalement la gestion des travaux et le recrutement d'un nouveau

coordinateur. Elle avait l'opportunité de sélectionner des candidats dès mai 2011 (belles candidatures et possibilité de passation de la charge en douceur). Christine a préféré laisser les choses en état («sans travaux réalisés, personne n'en voudra ... Je verrai à mon retour de vacances ...»). Le nouveau coordinateur prendra ses fonctions le 1^{er} juin ou juillet 2012 (1 an plus tard).

La situation méritait sa mobilisation et une attitude plus proactive. Le projet de l'antenne (essentiel compte tenu de notre public) va à vau-l'eau, exception faite de l'activité autour de la cafétaria".

Quant à son manque de communication avec sa supérieure hiérarchique, il est mentionné ce qui suit :

" [...] Il lui a été demandé, à l'instar de ses autres collègues dans la même fonction, de mener une réflexion avec son équipe sur un repositionnement, voire une réorganisation de son service.

[...]

Christine a mal vécu cette demande, prise comme une instruction ou une ingérence de l'A6 (la démarche était de lancer un débat sur base d'un constat, d'en discuter. Pas forcément d'être d'accord).

[...]

Depuis, Christine a une attitude ambivalente : elle demande des entretiens de mise au point et en même temps, est réticente, voire hermétique à toute suggestion/remarque. Elle évite mes propositions de soutien dans ses dossiers. Il semble que Christine veuille garder son indépendance et son mode d'organisation.

Je constate qu'elle va demander l'accord et l'aval chez Monsieur le secrétaire, pour les situations qu'elle a à gérer.

Mes demandes ou propositions sont - semble t'il - vécues comme une ingérence et provoque une réaction dilatoire.

Les discussions autour de la charte sociale et de l'organigramme du service social ont été, à ce titre, exemplatives. Il y a eu dans son fonctionnement un déni de la ligne hiérarchique, une volonté de «doubler» certaines de mes réticences. Il y a une forme de déloyauté à mon égard qui met à mal une relation de confiance.

Cette attitude, cette dernière année, est d'autant plus difficile à comprendre que Christine a eu par le passé un sens réel de la collaboration et d'esprit d'équipe. Elle a su se montrer solidaire vis-à-vis de ses collègues et chef de service".

Quant au manque de leadership, sa supérieure hiérarchique mentionne ce qui suit :

" [...] La fonction de conseiller adjoint demande du leadership : savoir sentir les besoins, insuffler les idées, apporter de l'énergie à son équipe, être un moteur de projets, les concevoir, les rédiger, décider des lignes directrices nécessaires, les défendre, ... Elle doit prendre sa place et ses responsabilités dans le management de son équipe.

[...] elle attend généralement l'initiative, l'apport de contenu et la prise en charge des autres agents et des autres services.

Elle développe une gestion autarcique de son service, ou elle est en attente d'aides et de services qui peuvent lui être rendus tout en adoptant une position défensive sur une quelconque intervention/remise en question extérieure.

Elle s'étonne du peu de vision/collaboration avec d'autres services ou collègues et considère que c'est à eux de lui apporter des solutions.

[...] Elle gagnerait pourtant en satisfaction/confort d'organisation en prenant l'initiative et en suivant ses dossiers par une attitude plus proactive".

3. La requérante n'introduit pas de recours contre cette évaluation "favorable" mais joint cinq pages de commentaires pour contester les trois appréciations "insatisfaisantes" précitées. Elle fait notamment valoir ce qui suit :

- "Il n'y a [...] pas de sous-traitance mais un souci de clarification des rôles. Ce n'est pas pour autant que j'observe sans rien faire et n'ai pas d'attitude proactive. En proposant des pistes, en initiant des réflexions. Par ex. : outil à développer pour la Table de l'emploi, ateliers informatiques, rencontres thématiques entre travailleurs de la Maison de l'Emploi, les AI et AS, développements de nouveaux outils pour la Cellule de Logement. Ouverture d'une troisième ILA. Les projets développés au sein de la Maison de l'Emploi démontrent cette volonté d'élargir le travail en réseau en y incluant l'ensemble des agents d'insertion. Les petits déjeuners employeurs, la Semaine de l'Emploi en sont un exemple. Mon intervention est adaptée en fonction du degré d'autonomie de mes collaborateurs et je privilégie la participation de chacun en fonction de ses compétences";
- "Ces deux dernières années, j'ai fait face à de nombreuses contraintes. Maladie de M. ATES, décès de Mr MELOT, déménagement du service. J'interviens en soirée et le week-end quand mon intervention est nécessaire auprès des coordinateurs ILA et Logement. Comme signalé lors de ma dernière évaluation, je suis demandeuse de cohérence, et j'ai donc des questionnements sur la pertinence de devoir prendre en charge certaines tâches (organisation accueil,...gestion des achats). D'autant qu'il nous est demandé de travailler, pour le service, les définitions de fonction en définissant ce qui incombe à chacun. La nouvelle programmation ACTIRIS ne me pose pas de difficulté particulière. J'attire l'attention lorsqu'il m'est demandé de penser de nouveaux projets à resituer cette demande dans le contexte institutionnel et les chantiers en cours dans le cadre de la régionalisation de l'emploi. Il me semble inadéquat de refonder l'organisation sans en tenir compte. La mise en place du projet RTF porte sur une demande de cohérence et de transparence. Le projet RTF a été abordé lors d'une réunion de chefs de service en mars 2010 (la dernière) et j'ai appris sa finalisation pour le service social fin 2011. J'aurais souhaité être intégrée à ce projet pour pouvoir au mieux planifier l'intégration dans les services dont j'assure la gestion. Pour ce qui concerne l'Antenne Sociale, j'aurais tout laissé aller depuis le mois de mai. Pour rappel, la note de service concernant le recrutement est parue le 21 juin 2011[1]. Les candidatures ont été traitées durant le mois de juillet ainsi que la préparation des questions. En juillet, j'ai géré parallèlement à cette situation la finalisation des deux projets FSE (rapports de fin de projets – bilans financiers) dans le délai imparti, soit fin juillet 2011. L'appel à projet subvention majorée a également dû être soumis au Conseil et transmis avant mes congés. Il y avait donc des priorités à établir pour terminer ces dossiers à temps. Les candidats n'ont donc pu être vu qu'à mon retour. Je rappelle qu'un candidat a été sélectionné et retenu. Il était prévu une entrée en fonction fin d'année. Celle-ci n'a pu aboutir pour des raisons de barèmes. Il est donc réducteur de m'en faire porter la seule responsabilité. Néanmoins et malgré ces éléments, les activités ont pu être maintenues à l'Antenne. Les Ateliers Alpha/Ecriture se déroulent 2x par semaine et des Ateliers Initiations Informatiques ont repris à raison de deux fois par semaine. Des contacts avec l'Alliance Française pour l'organisation de cours de français à

l'Antenne, et des rencontres avec d'autres partenaires potentiels ont eu lieu dans un souci de maintenir des activités.

À la lecture de l'évaluation, je constate que les éléments sont sortis de leur contexte et font l'objet d'une interprétation qui sont le reflet d'une méconnaissance de mon travail"

- "L'analyse ne tient pas compte du contexte et de la surcharge de travail que j'assume depuis 2 ans. À chaque fois que j'ai abordé cette question, elle a été balayée d'un revers de la main comme appartenant au passé.

Cette dernière année, je ne me suis pas sentie soutenue et entendue. C'est pourquoi j'ai demandé un entretien de fonctionnement pour clarifier ce malaise. Cependant je n'ai pas senti de soutien; plutôt des reproches sur ce qui n'avait pas encore été fait, ce qui devrait être fait. Chaque fois que j'ai souhaité mettre en avant mes difficultés, ma fatigue, c'était interprété comme de la mauvaise volonté.

Je n'ai aucune volonté de doubler ma supérieure hiérarchique. Les contacts sont informels et ne font pas l'objet de réunion organisée. L'échange d'informations est donc limité à l'essentiel en fonction des urgences à traiter [...]

Les contacts avec Mr ELSIER [secrétaire du C.P.A.S] portent sur des demandes d'information ou sur des notes demandant des explications spécifiques, ou sur les ILA.

La discussion autour de la charte sociale a été gérée maladroitement, j'avais demandé un RDV avec ma responsable hiérarchique la veille de la rencontre avec Mr ELSIER et ce RDV a été remis. J'aurais dû insister et en donner le motif. La conséquence est qu'à juste titre cela a été perçu comme une forme de déloyauté".

- "Le contexte et les éléments repris supra expliquent que la gestion et l'encadrement de l'équipe est une question d'urgence depuis 2 ans. Absence de chef d'équipe, coordinateurs, turnover, mise à disposition de certains AI pour le développement de projets internes au CPAS (GRH, crèche, Home Brugmann).

Cependant, et malgré ces difficultés, des projets ont été développés au sein de Promo-Job.

- La Semaine de l'Emploi s'est déroulée en partie à l'Antenne et dans les locaux de Promo-Job.
- Une nouvelle collaboration avec la Mission locale de Forest dans un projet de formation dans le bâtiment.
- La participation, avec les Services Auxiliaires au projet d'assistance éducative et sanitaire.
- Différentes rencontres entre travailleurs de la Maison de l'Emploi sur des thématiques comme le parrainage en entreprises, Émergence, ... la validation de compétence, ont été organisés en nos locaux.

Il y a donc un réel souci de ma part de motiver, de développer une vision stratégique en proposant le travail en réseau au sein de la Maison de l'Emploi mais aussi par l'utilisation de nouveaux outils en vue de redynamiser l'équipe.

Paradoxalement, le Service a une image, auprès des partenaires extérieurs, tout à fait différente de la lecture qui en est faite dans l'évaluation.

Il y a sans aucun doute peu de visibilité personnelle de ce que je mets en place. Je considère que le bénéfice et la reconnaissance revient à toute l'équipe. Certains aiment se valoriser personnellement des réussites de leur Service, ce n'est pas mon cas".

4. Dans plusieurs courriers, envoyés en juillet, septembre et octobre 2012, la requérante sollicite auprès de la partie adverse l'octroi d'une promotion au grade de chef de division (A5).

5. Le 18 décembre 2012, le secrétaire du CPAS rédige un rapport à l'adresse du conseil de l'action sociale. Il fait état d'une "demande de deux conseillers adjoints d'obtenir les fonctions supérieures A5 (chef de division)" et "sollicitant

l'octroi d'une allocation supérieure comme chef de division". Il mentionne les trois notes insatisfaisantes obtenues par la requérante lors de sa dernière évaluation et précise que "ces manquements sont lourds pour des agents responsables de la gestion de services". Il propose, en conséquence, de procéder, "après mise au point et fixation d'objectifs", à une nouvelle évaluation "après un an", afin d'évaluer les progrès réalisés par la requérante dans les notes insuffisantes.

6. Le 19 décembre 2012, le conseil de l'action sociale, suivant l'avis du secrétaire, décide, quant à la "demande de deux conseillers adjoints d'obtenir les fonctions supérieures A5 (chef de division)", de "surseoir à la décision, en attendant le nouveau rapport d'évaluation à établir dans un an".

La requérante n'introduit pas de recours contre cette décision.

Elle sera absente pour maladie de la mi-janvier au mois de mai 2013.

7. Par un courrier du 21 mai 2013, le conseil de la requérante met le conseil de l'action sociale de la partie adverse en demeure de promouvoir sa cliente au grade de chef de division (A5), à partir du 1^{er} juin 2012 et fait notamment valoir les éléments suivants :

" L'article 50 du statut administratif du personnel du C.P.A.S. de la commune d'Uccle s'énonce de la manière suivante :
« Peut-être promu au grade de chef de division, [...] le conseiller adjoint qui compte une ancienneté de grade de 3 ans».

L'article 38 de ce même statut administratif ajoute ce qui suit :

« Préalablement à sa promotion éventuelle, l'agent doit faire l'objet d'une évaluation favorable, établie conformément au règlement d'évaluation du personnel».

Madame BOGAERT remplit ces deux conditions au 1^{er} juin 2012.

Dès lors que l'ensemble des conditions visées aux articles 38 et 50 du statut administratif du personnel du C.P.A.S. de la commune d'Uccle sont rencontrées, il convient de procéder à la promotion de Madame BOGAERT au grade de chef de division (A5) [...]".

8. Par un courrier du 2 août 2013, le secrétaire et le président f.f. du CPAS écrivent à la requérante pour la convoquer à une audition, le jeudi 8 août 2013, "en vue d'entendre [ses] arguments en rapport avec les cotes jugées insuffisantes dans l'évaluation du 11 mai 2012".

9. Par un courrier du 5 août 2013, le conseil de la requérante répond que l'audition de sa cliente n'est pas nécessaire dès lors que celle-ci a fait l'objet d'une évaluation favorable et que le CPAS d'Uccle était tenu de la promouvoir. Le courrier ajoute que si l'audition devait se maintenir, sa cliente devrait pouvoir être

accompagnée de son conseil, avoir accès au dossier administratif et disposer du temps nécessaire pour préparer ses arguments.

10. Le 7 août 2013, la requérante est convoquée pour un entretien avec sa supérieure hiérarchique et le secrétaire du CPAS. Des "objectifs de travail 2013 - Service Promo-Job" seront fixés dans une note, qui sera communiquée à la requérante le 21 août 2013. Il est précisé que "la réalisation de ces objectifs sera évaluée lors d'un entretien de fonctionnement en 2014".

11. Par un courrier du 23 août 2013, le secrétaire et le président du CPAS convoquent la requérante à une nouvelle audition, le 2 septembre 2013, "pour permettre à l'autorité de prendre une décision en toute connaissance de cause, après avoir entendu [votre] [cliente] en [ses] moyens en ce qui concerne l'existence d'un éventuel droit subjectif à la promotion" ainsi que "sur les cotes insuffisantes obtenues dans différentes matières lors de [sa] précédente évaluation (dont cependant la mention «favorable» n'est pas remise en cause)".

12. L'audition se tient le 2 septembre 2013 en présence du président et du secrétaire du CPAS, de la requérante, de son conseil et de sa supérieure hiérarchique. Un procès-verbal d'audition est dressé et une "note" est déposée par le conseil de la requérante.

En substance, si la requérante admet que la compétence du CPAS de la promouvoir au grade de chef de division (A5) n'est pas liée, elle estime toutefois qu'une telle promotion s'inscrit dans le cadre d'une carrière plane et que, comme elle remplit les conditions d'ancienneté et d'évaluation, il faut qu'il existe des circonstances particulières, voire exceptionnelles, pour lui refuser cette promotion.

Quant à son manque de sens des responsabilités, elle rappelle l'importance du contexte dans lequel elle exerce ses fonctions et des difficultés organisationnelles et techniques auxquelles elle a dû parer (maladie d'un collègue, décès d'un autre collègue et déménagement du service). Elle rappelle qu'elle a fait part de son souhait d'une meilleure définition des missions de son service dans un souci de cohérence, d'efficacité. Elle souligne qu'elle a maintenu les activités à l'Antenne sociale et conteste l'affirmation selon laquelle cette dernière "va à vau-l'eau".

Concernant le manque de communication avec sa supérieure hiérarchique, elle fait part de son sentiment de ne pas être soutenue par celle-ci, laquelle se contenterait de lui faire des reproches. Elle répète que l'absence de réunions régulières dans un cadre formel ne favorise pas l'établissement d'une

relation et l'échange d'informations et reconnaît encore avoir commis une maladresse à l'occasion des discussions intervenues à propos de la charte sociale.

Quant à son manque de leadership, elle répète marquer son incompréhension face à un tel reproche, alors qu'elle estime avoir le souci de motiver ses collaborateurs par la mise en place de projets au sein du service Promo-Job, de développer une vision stratégique en travaillant en réseau en collaboration notamment avec la Maison de l'Emploi et d'utiliser de nouveaux outils pour redynamiser l'équipe.

Elle affirme encore que, depuis son retour de congé de maladie, elle s'attèle à développer différents projets :

- S'agissant du service Promo-job, "elle a finalisé la nouvelle convention «Maison de l'emploi» et rédigé un plan d'action pour la partie CPAS en y incluant le service «titre service» du CPAS dans un souci de transversalité".
- S'agissant des Initiatives Locales d'Accueil, "elle a procédé à une réorganisation sur la base des nouveaux tarifs de remboursement et des changements mis en place par Madame la Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, à l'intégration sociale et à la Lutte contre la pauvreté et a mis en place des réunions avec les frais d'entretien pour régler le paiement des factures d'hospitalisation des résidents".

Elle expose enfin que "son supérieur hiérarchique et elle-même communiquent régulièrement par mail afin de se tenir mutuellement informés des évolutions qui interviennent dans les différents dossiers".

La requérante marque son accord sur le procès-verbal d'audition.

13. Le 25 septembre 2013, le conseil de l'action sociale du CPAS décide, "au scrutin secret et à l'unanimité des présents" que "Madame Christine BOGAERT est maintenue au grade de conseiller adjoint social".

Il s'agit de l'acte attaqué, qui est motivé de la manière suivante :

" Vu les articles 41 et 42 de la loi organique du 8 juillet 1976 des Centres Publics d'Action Sociale;

Vu les articles 30 [lire 38] et 58 [lire 50] du statut administratif du CPAS d'Uccle;

Vu le courrier du conseil de Madame Christine BOGAERT du 21 mai 2013, par lequel il sollicite la promotion de sa cliente au grade de chef de division;

Considérant que l'obtention d'une évaluation favorable et une ancienneté de grade de conseiller adjoint de 3 ans n'impliquent pas nécessairement la promotion au grade de chef de division;

Considérant que ladite promotion constitue seulement une faculté laissée à l'appréciation de l'autorité, et qu'elle n'est pas de droit;

Considérant que, dans le cadre de ce pouvoir d'appréciation, le Conseil de l'Action Sociale, a, en date du 19 décembre 2012, considéré que, même si Madame Christine BOGAERT avait reçu une évaluation favorable, il n'en demeurerait pas moins que le rapport d'évaluation relevait l'existence de certaines insuffisances;

Attendu que ces cotes insuffisantes étaient liées au manque de management de l'intéressé et concernent le manque de sens des responsabilités, la communication avec sa supérieure hiérarchique et le leadership;

Considérant que le Conseil a estimé, à cette date, compte tenu des ces cotes insuffisantes recueillies par Madame Christine BOGAERT et dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, qu'il était opportun de surseoir à statuer sur la décision de promotion, en attendant un nouveau rapport d'évaluation un an après;

Vu le rapport d'audition du 2 septembre 2013;

Attendu que Madame Christine BOGAERT n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait de remettre en cause, à l'heure actuelle, cette décision du Conseil;

Entendu Monsieur le Président [...].

La décision précitée est notifiée à la requérante par un courrier du 2 octobre 2013.

14. À la suite d'une mesure d'instruction, les conseils des parties requérante et adverse ont, par deux courriers respectifs du 15 avril 2015 et du 11 mai 2015, répondu que Christine BOGAERT avait, le 20 mai 2014, fait l'objet d'une nouvelle évaluation "favorable" mais qu'elle n'était toujours pas promue au grade de chef de division (A5);

Considérant que la partie adverse soutient, tout d'abord, que la requérante n'a pas intérêt au recours au motif que l'annulation de l'acte attaqué ne lui procurerait aucun avantage; qu'elle relève que la requérante n'a aucun droit subjectif à être promue au grade supérieur et que, même en cas d'annulation, le CPAS n'aurait pas l'obligation de lui accorder sa promotion dès lors que la première décision du 19 décembre 2012 ne peut pas être remise en cause "à l'heure actuelle", car aucun élément ne permet d'établir que la requérante jouit des aptitudes pour être promues;

Considérant que la partie adverse affirme, ensuite, que le recours est tardif, l'acte attaqué ne faisant que confirmer la première décision prise le 19 décembre 2012 par le conseil de l'action sociale; qu'elle note que, si le conseil de la requérante a mis en demeure le CPAS de faire droit à sa demande de promotion,

c'est pour faire renaître artificiellement un nouveau délai pour introduire un recours en annulation;

Considérant que, dans son dernier mémoire, la partie adverse maintient que la requérante ne peut se prévaloir que d'un intérêt purement hypothétique dès lors qu'elle n'est pas tenue de la promouvoir; que, par ailleurs, elle répète que l'acte attaqué est une décision confirmative de celle du 19 décembre 2012 dès lors qu'elles ont le même objet et qu'elles reposent sur les mêmes motifs; qu'elle ajoute que la requérante n'a pas fait valoir de nouveaux arguments; que, selon elle, la décision du 19 décembre 2012 est devenue définitive et ne peut plus être remise en cause;

Considérant que l'existence d'un intérêt n'est pas assimilable à l'existence d'une obligation juridique ou d'un droit subjectif à la nomination; que la requérante est la seule candidate admissible à la promotion à laquelle elle postule; que sa situation est ainsi comparable à celle de l'agent qui, prioritaire ou classé en ordre utile, justifie d'un intérêt à attaquer la décision de ne pas le nommer; qu'en cas d'annulation de l'acte attaqué, la requérante retrouverait une nouvelle chance de voir sa demande prise en considération et d'être promue au grade de chef de division (A5), puisqu'elle remplit la condition d'ancienneté de trois ans et qu'elle dispose d'évaluations favorables, conformément aux prévisions des articles 38 et 50 du statut administratif du personnel du CPAS; qu'il ne peut être exclu qu'à la suite d'un arrêt d'annulation, le conseil de l'action sociale prenne une décision favorable, dans le respect des motifs de l'arrêt et tenant compte des nouveaux éléments en sa possession, telle l'évaluation "favorable" du 20 mai 2014; que la possibilité de bénéficier d'une nouvelle chance suffit pour justifier d'un intérêt à obtenir l'annulation de la décision attaquée; que cette exception ne peut être accueillie;

Considérant que, quant à la nature de l'acte attaqué et à la recevabilité du recours ratione temporis, quelle que soit la portée de la décision du 19 décembre 2012, il ressort clairement du dossier administratif que le conseil de l'action sociale a procédé à un nouvel examen de la demande de promotion introduite par la requérante avant de décider, le 25 septembre 2013, que "Madame Christine BOGAERT est maintenue au grade de conseiller adjoint social"; qu'en décidant de procéder à son audition pour "permettre à l'autorité de prendre une décision en toute connaissance de cause [...] en ce qui concerne l'existence d'un éventuel droit subjectif à la promotion" ainsi que "sur les cotes insuffisantes obtenues dans les différentes matières lors de [sa] précédente évaluation", le conseil de l'action sociale a accepté de rouvrir le dossier et de faire suite à la demande de réexamen de la requérante; que le procès-verbal d'audition confirme que la demande de promotion a été rediscutée au fond, sous les deux aspects précités; que le courrier de notification mentionne bien que "le Conseil a réexaminé votre demande de promotion au grade de chef de division, en

tenant compte des éléments mis à sa disposition et notamment le procès-verbal de votre audition du 2 septembre 2013"; que la décision du 25 septembre 2013 ne peut être considérée comme purement confirmative de la décision du 19 décembre 2012, même si le conseil de l'action sociale considère in fine que la requérante "n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait de remettre en cause, à l'heure actuelle, cette décision [du 19 décembre 2012]"; qu'au contraire, la référence aux termes "à l'heure actuelle" établit clairement qu'il y a eu réexamen de la situation au moment où a été prise la nouvelle décision du 25 septembre 2013; qu'en conséquence, la décision du 25 septembre 2013 est un acte susceptible de faire grief à la requérante et est, dès lors, susceptible de recours; qu'enfin, la requérante affirme, sans être contredite sur ce point, avoir réceptionné, le 4 octobre 2013, le courrier du 2 octobre 2013 notifiant la décision attaquée du 25 septembre 2013; que le recours, introduit le 3 décembre 2013, soit le soixantième jour de la notification de la décision précitée, est recevable *ratione temporis*;

Considérant que le moyen unique est pris de "la violation des articles 38 et 50 du statut administratif du personnel du CPAS d'Uccle, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de droit de la motivation des actes administratifs, de l'absence ou de l'illégalité, de l'inadéquation, de l'inexactitude des motifs, du principe de bonne administration, de l'erreur manifeste d'appréciation, et de l'excès de pouvoir"; que la requérante soutient, dans une première branche, que la partie adverse ne pouvait se référer au rapport d'évaluation établi le 11 mai 2012 pour une période au cours de laquelle elle ne pouvait pas encore prétendre à l'obtention de la promotion sollicitée; que, selon elle, il fallait attendre qu'elle ait acquis l'ancienneté de trois années, soit le 1^{er} juin 2012, avant d'évaluer si elle pouvait être promue; que, dans une seconde branche, elle reproche à l'acte attaqué de ne pas répondre aux arguments qu'elle a développés à la suite de son évaluation du 11 mai 2012 et lors de son audition du 2 septembre 2013; qu'elle expose ainsi que la partie adverse n'a, notamment, pas tenu compte des circonstances dans lesquelles elle a dû exercer sa fonction et, plus particulièrement, les problèmes organisationnels et techniques auxquels elle a été confrontée durant la période qui a fait l'objet de l'évaluation du 11 mai 2012; qu'elle souligne encore que la partie adverse n'a pas non plus été attentive au caractère difficile, voire conflictuel, des relations existant entre elle et sa supérieure hiérarchique dans l'appréciation du critère, jugé insuffisant, de la communication avec cette dernière; qu'enfin, elle dit ne pas comprendre l'évaluation insatisfaisante qui lui a été attribuée pour le critère du leadership alors qu'elle a fait état de la mise en œuvre de nombreux projets au sein de son service et du développement de nouveaux outils en vue de dynamiser ses collaborateurs; qu'elle ajoute que "la partie adverse s'est contentée de se référer, sans le moindre examen concret et effectif, aux conclusions établies par sa supérieure hiérarchique à l'occasion de l'évaluation du

11 mai 2012 et n'a, dès lors, pas exercé le pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu par l'article 50 du statut administratif du personnel du CPAS d'Uccle;

Considérant que la partie adverse répond, quant à la première branche du moyen unique, que les articles 38 et 50 du statut administratif du personnel du CPAS d'Uccle n'imposent pas que l'évaluation soit réalisée après les trois années d'ancienneté accomplies; que, se référant à l'article 3 du règlement relatif à l'évaluation du personnel, elle soutient que l'évaluation du 11 mai 2012 devait avoir lieu dans l'année qui précède la demande de promotion (20 juillet et 20 septembre 2012), ce qui a bien été le cas en l'espèce; qu'elle relève encore qu' "il est paradoxal de se fonder sur l'évaluation du 11 mai 2012 pour prétendre à la promotion, et dans le même temps, considérer que cette évaluation a été effectuée à contretemps"; qu'elle observe aussi que la promotion sollicitée n'est pas automatique et que la décision de l'accorder relève de la libre appréciation de l'autorité administrative; que, quant à la seconde branche, elle fait valoir que, s'agissant d'une procédure de promotion, elle n'avait aucune obligation d'entendre la requérante, ni de répondre à l'ensemble de ses arguments; que se référant à un arrêt n° 73.921 du 27 mars 1998, elle soutient que la décision attaquée est suffisamment motivée dès lors qu'elle vise le procès-verbal d'audition et constate que la requérante n'apporte aucun élément permettant, à l'heure actuelle, de remettre en cause la décision antérieure du 19 décembre 2012, alors que les arguments de ladite requérante avaient déjà été entendus à la suite de son évaluation; qu'elle en déduit que l'acte attaqué permet de comprendre les raisons pour lesquelles le conseil de l'action sociale a refusé de promouvoir la requérante, nonobstant les arguments avancés par celle-ci; qu'elle ajoute encore que la requérante ne peut prétendre qu'il n'aurait pas été tenu compte de ses observations ou qu'elle ne percevrait pas les raisons pour lesquelles certains éléments sont à améliorer, les divers éléments épinglés dans son évaluation du 11 mai 2012 ayant été rappelés dans la liste d'objectifs établie le 7 août 2013; que, dans son dernier mémoire, elle réitère son point de vue et rappelle que la décision attaquée fait référence à l'évaluation de la requérante du 11 mai 2012 à propos de laquelle elle a pu faire valoir ses observations; que, selon elle, ce rapport d'évaluation est à ce point détaillé que la référence à celui-ci constitue à elle seule une motivation adéquate de la décision attaquée; que quant à la prise en compte des arguments de la requérante, elle souligne que l'acte attaqué les a pris en considération mais pour constater qu'aucun élément nouveau n'a été développé et qu'en tout état de cause ces arguments ont été examinés dans le cadre de la décision du 19 décembre 2012; qu'elle insiste, enfin, sur la circonstance que les membres du conseil de l'action sociale ont bien eu accès à toutes les pièces du dossier de la requérante, y compris son procès-verbal d'audition;

Considérant que, quant à la première branche du moyen unique, les articles 38 et 50 du statut administratif du personnel du CPAS d'Uccle disposent comme il suit :

- " Préalablement à sa promotion éventuelle, l'agent doit faire l'objet d'une évaluation favorable, établie conformément au règlement sur l'évaluation du personnel.";
- " Peut être promu au grade de chef de division, [...] le conseiller adjoint qui compte une ancienneté de grade de 3 ans.";

que l'article 3 du règlement relatif à l'évaluation du personnel est rédigé comme il suit :

" Article 3 - Périodicité de l'évaluation

L'évaluation porte sur la période prenant cours à partir de l'entrée en fonction ou de l'évaluation précédente.

La période d'évaluation est fixée comme suit :

1. sur base de l'ancienneté de service : tous les deux ans

Cette évaluation prend cours au plus tôt six mois avant le terme de la période de deux ans et au plus tard quatre mois après le terme de la période de deux ans [...]

2. [...]

3. Avant toute proposition de promotion si la dernière évaluation date de plus d'un an.

4. Avant toute promotion définitive

5. [...]

6. [...]"

qu'il ressort de cette disposition qu'aucune évaluation spécifique n'est prévue lorsqu'un agent demande à être promu; que les parties requérante et adverse confondent, à cet égard, la demande de promotion sollicitée par l'agent et la proposition de promotion qui doit émaner de l'autorité compétente au sein du CPAS; qu'en l'espèce, le dossier administratif ne contient aucune proposition de promotion (article 3, alinéa 2, 3°) ou de décision de promouvoir définitivement (article 3, alinéa 2, 4°); que dès lors, s'il ne peut être reproché à la requérante qui remplit la condition d'ancienneté requise de se fonder sur une évaluation favorable pour demander à être promue, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à la partie adverse d'organiser une nouvelle évaluation lorsque l'agent acquiert cette ancienneté, en l'absence de proposition de promotion ou à défaut de décision de promotion définitive; que l'article 3, alinéa 2, 1°, du règlement d'évaluation du personnel prévoit des périodes d'évaluation de deux années; que le conseil de l'action sociale a ainsi pu se référer aux résultats de l'évaluation établie le 11 mai 2012 pour refuser, le 25 septembre 2013, la promotion sollicitée par la requérante; que la question de savoir si la partie adverse devait également prendre en compte ou

rencontrer les éléments d'amélioration ou d'évolution positive avancés par la requérante lors de son audition du 2 septembre 2013 est étrangère au grief invoqué dans la première branche du moyen; que le moyen, en sa première branche, n'est pas fondé;

Considérant que, quant à la seconde branche du moyen unique, si l'obligation de motiver, instaurée par la loi du 29 juillet 1991 précitée, n'implique pas pour les autorités administratives saisies d'une demande ou d'un recours, l'obligation de répondre à tous les arguments invoqués, elles doivent indiquer les considérations de droit et de fait adéquates qui servent de fondement à leurs décisions et faire apparaître, fût-ce implicitement, les raisons du rejet des moyens pertinents qui sont invoqués; que si le conseil de l'action sociale dispose d'un pouvoir d'appréciation certain pour accorder, refuser ou retarder les promotions visées à l'article 50, précité, il est tenu de motiver formellement sa décision dans l'instrumentum de l'acte; qu'en l'espèce, ce devoir de motivation s'impose d'autant plus que la requérante remplit les conditions nécessaires d'ancienneté et d'évaluation favorable exigées par la réglementation; que pour justifier sa décision, le conseil de l'action sociale se réfère à sa précédente décision du 19 décembre 2012 qui pointait les trois insuffisances relevées dans le rapport d'évaluation établi le 11 mai de la même année et constate que "Madame Christine BOGAERT n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait de remettre en cause, à l'heure actuelle, cette décision du Conseil"; que, certes, la plupart des arguments défendus par la requérante lors de son audition du 2 septembre 2013 ne diffèrent pas sensiblement des observations qu'elle a pu faire valoir à la suite de son évaluation du 11 mai 2012; que, cependant, la première décision du 19 décembre 2012 ne rencontre aucunement ces observations; que l'extrait produit par la partie adverse mentionne seulement que "le Conseil, unanime, décide de surseoir à la décision, en attendant un nouveau rapport d'évaluation à établir dans un an"; qu'en amont de cette décision, le rapport du secrétaire du CPAS du 18 décembre 2012 ne faisait pas, non plus, état des remarques de la requérante; qu'il n'est nullement établi que celles-ci aient même été transmises, à l'époque, au conseil de l'action sociale; qu'il convient encore de rappeler que l' "objectif de l'audition" du 2 septembre 2013 était bien d'"entendre [les] arguments de [la requérante] en rapport avec les cotes jugées insatisfaisantes dans son évaluation du 11 mai 2012"; que les arguments invoqués par la requérante à la suite de cette évaluation du 11 mai 2012 et lors de son audition du 2 septembre 2013 contestent la réalité de plusieurs des insuffisances pointées dans le rapport d'évaluation; qu'ainsi, elle fait état de nombreuses initiatives et de projets qu'elle aurait entrepris, dont le rapport d'évaluation n'aurait pas tenu compte; qu'elle a également indiqué l'importance du contexte difficile dans lequel elle a exercé ses fonctions, ce qui explique qu'elle ait dû faire appel à de l'aide extérieure; qu'elle a également contesté, sur la base d'éléments concrets, s'être désintéressée des activités de l'antenne sociale

et avoir manqué de leadership; que, par ailleurs, outre les arguments qu'elle avait déjà invoqués à la suite de son évaluation du 11 mai 2012, elle a fait valoir, lors de son audition du 2 septembre 2013, que des améliorations positives étaient intervenues depuis lors, éléments dont la décision attaquée ne fait pas état, ni ne rencontre; que, comme le souligne la requérante, la liste des objectifs établie le 7 août 2013 ne constitue nullement un examen actualisé de ses aptitudes ou un document permettant d'établir que le conseil de l'action sociale aurait tenu compte de ses observations lorsqu'il a décidé, le 25 septembre 2013, de refuser sa promotion; qu'en se limitant à constater que la requérante n'apporte aucun élément nouveau permettant de remettre en cause sa précédente décision du 19 décembre 2012, le conseil de l'action sociale ne fait nullement apparaître les raisons de ne pas retenir les arguments invoqués par celle-ci; qu'une telle motivation ne permet pas à la requérante de comprendre pourquoi la décision initiale a, malgré ses observations, été maintenue et d'apprécier l'intérêt d'une contestation; qu'enfin, l'arrêt n° 73.921 du 27 mai 1998, cité par la partie adverse, ne semble pas transposable à la présente espèce; qu'en effet, dans cette affaire, le requérant ne reprochait pas à la partie adverse de ne pas avoir rencontré ses moyens de défense, mais soutenait que la décision attaquée avait "été prise sans qu'elle relève les circonstances précises qui auraient justifié son inaptitude à exercer les fonctions afférentes au grade de secrétaire d'administration"; qu'au vu de ces différents éléments, le moyen unique, en sa seconde branche, est fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision prise par le conseil de l'action sociale du CPAS d'Uccle en sa séance du 25 septembre 2013 rejetant la demande de promotion au grade de chef de division (A5) introduite par Christine BOGAERT et de la maintenir au grade de conseiller adjoint social (A4).

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le six octobre deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Béatrice DRAPIER,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.