

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.191 du 10 décembre 2015

A. 212.475/VIII-9234

En cause : **PORTUGAELS** Donatienne,
ayant élu domicile chez
M^e Jane ARKELL
avenue de Levis Mirepoix 125
1090 Bruxelles,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Marie BOURGYS, avocat,
rue de Clairvaux 40/202
1348 Louvain-la-Neuve.

Partie intervenante :

MASSET Didier,
ayant élu domicile
rue Emile Rorive 4/2
4520 Antheit.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 12 mai 2014 par Donatienne PORTUGAELS qui demande l'annulation de "l'arrêté du Gouvernement wallon du 13 février 2014 par lequel Monsieur Didier MASSET, attaché, est nommé par promotion par avancement de grade au grade de directeur à la Direction générale opérationnelle Routes et Bâtiments, Département de la Sécurité, du Trafic et de la Télématicque routière, Direction des Équipements routiers à la date du 1^{er} mars 2014";

Vu la requête introduite le 26 juillet 2014 par laquelle Didier MASSET demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 6 août 2014 accueillant provisoirement cette intervention;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Claudine MERTES, 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 des parties requérante et adverse;

Vu l'ordonnance du 7 octobre 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 4 décembre 2015;

Entendu, en son rapport, Luc CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, la requérante, comparaissant en personne, M^e Marie BOURGYS, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et l'intervenant, comparaissant en personne;

Entendu, en son avis conforme, Claudine MERTES, 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 occupait, au moment où la décision attaquée a été prise, le grade d'attaché, rang A6, niveau 1 au sein du Service public de Wallonie, direction générale "Mobilité et Voies hydrauliques", direction des Études techniques.

2. Le 7 mars 2013, le Gouvernement wallon décide de déclarer vacants certains emplois de directeur, antérieurement occupés par les agents de rang A3 promus en 2010.

3. Cette déclaration de vacance est portée à la connaissance des agents potentiellement intéressés par un courrier du 28 mars 2013.

4. Didier MASSET, la requérante ainsi que d'autres candidats postulent à l'emploi de directeur de la direction des Équipements routiers.

5. Le 27 juin 2013, le comité de direction examine les candidatures et décide de ne pas classer la requérante. Quatre candidats obtiennent plus de 60 %. Didier MASSET est classé en deuxième position.

6. Par un courrier recommandé du 26 juillet 2013, le président du comité de direction notifie à la requérante cette proposition provisoire.

7. La requérante introduit une réclamation contre ce classement le 14 août 2013.

8. Le 3 septembre 2013, le comité de direction examine cette réclamation et, après audition de la requérante, la déclare non fondée et maintient en conséquence sa proposition de classement du 27 juin 2013.

9. Par un courrier du 24 septembre 2013, la requérante se voit notifier la décision motivée du comité de direction à la suite de sa réclamation.

10. Le 13 février 2014, Didier MASSET est promu au grade de directeur de la direction des Équipements routiers. Cet arrêté a été publié par mention au Moniteur belge du 12 mars 2014.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la demande d'intervention introduite par Didier MASSET le 26 juillet 2014 a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 6 août 2014; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant que la requérante prend un moyen unique de la violation du principe de bonne administration, du devoir de minutie, de l'obligation de procéder à une comparaison des titres et mérites, du principe de la motivation interne des actes administratifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 50 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, du principe de bonne administration et de l'excès de pouvoir; qu'elle soutient que ni l'acte attaqué, ni les procès-verbaux du comité de direction ne lui permettent de comprendre, de manière précise et objective, les raisons pour lesquelles elle a été jugée non-apte pour l'emploi de directeur à la direction des Équipements routiers;

que, dans une première branche, elle rappelle que, au terme de la notation, elle n'est pas considérée apte à l'emploi convoité et constate que, de manière globale, à la fois ses compétences principales et ses compétences spécifiques sont fondamentalement remises en cause par le comité de direction alors que pour les trois postes de la DGO6 pour lesquels elle a parallèlement postulé, elle a obtenu une note supérieure à 60 %; qu'elle s'étonne d'avoir été jugée aussi sévèrement par le comité de direction de la DGO1, lequel lui a octroyé une note de 52,18/100 et de la sorte la déclare inapte à exercer des fonctions à tout poste de directeur, alors même que lesdites compétences ont été favorablement appréciées par le comité de direction d'une autre direction générale; qu'elle observe que s'il est vrai que les procédures de nomination aux emplois de directeur sont distinctes, il n'en demeure pas moins qu'il ne peut être justifié qu'une même autorité administrative, en l'occurrence la partie adverse, estime qu'un agent, candidat à des emplois de directeur, dispose des compétences principales (identiques pour tous les postes de directeur et appréciées sur la base de critères également identiques pour tous les emplois de directeur) pour un emploi de directeur au sein d'une direction générale donnée et n'en dispose pas pour un emploi de directeur au sein d'une autre direction générale; qu'en réplique, elle constate que la partie adverse ne répond pas aux arguments développés quant à la manière contradictoire dont ses compétences ont été appréciées diversement par l'autorité dans le cadre de procédures de promotion distinctes mais pour des emplois comparables; qu'elle indique ne pas comprendre comment ses compétences principales et ses compétences spécifiques ont pu fondamentalement être remises en cause par le comité de direction de la DGO1 alors que pour trois postes relevant de la DGO6, elle a obtenu une note supérieure à 60 %;

que, dans une deuxième branche, elle souligne qu'elle doit pouvoir comprendre les raisons précises pour lesquelles elle a été jugée non-apte pour l'emploi de directeur auquel elle a postulé; que, selon elle, le système de notation retenu par le comité de direction est sibyllin et la motivation entourant les notes accordées au regard des critères ne permet pas d'en comprendre le bien-fondé; qu'à titre d'exemple, elle souligne qu'au regard du critère n° 4 (compétences principales), le comité de direction précise que "en tant que responsable de cellule et précédemment directrice faisant fonction, [elle] est appelée à bien connaître et à appliquer les dispositions légales, procédures, normes et réglementations générales relevant des missions d'un directeur; considérant qu'elle fait état de cette connaissance dans le cadre de sa candidature" mais lui attribue la note de 3,5/5 sans autre forme de justification; qu'elle observe qu'un raisonnement similaire peut être opéré en ce qui concerne le critère n° 11 (compétences complémentaires) où le comité de direction estime qu'elle a une bonne connaissance de la gestion budgétaire et du suivi de son exécution mais ne se voit récompenser que d'une note de 4,17 sur 8,33; que, quant au critère n° 12 (compétences complémentaires), elle constate que le comité de

direction estime qu'elle connaît, grâce à sa formation et son expérience professionnelle, bon nombre de dispositions légales, procédures, normes et réglementations spécifiques à la direction des équipements routiers et est en mesure d'en assurer l'application et le contrôle mais lui accorde une note de 5/8,33 alors qu'un autre candidat, sur la base d'une appréciation relativement similaire, se voit quant à lui récompenser d'un 5,83/8,33; qu'elle constate que le comité de direction a balayé d'un revers de la main les arguments qu'elle a développés dans sa réclamation argumentée et circonstanciée en décidant de maintenir le classement proposé et en considérant comme non fondés les éléments de contestation formulés; qu'elle indique qu'elle maintient l'ensemble des griefs formulés en termes de réclamation et constate que le classement définitif ne rencontre pas les objections circonstanciées formulées par elle; qu'elle relève enfin que son non-classement est manifestement déraisonnable, eu égard à la formation et à l'expérience professionnelle dont elle peut se prévaloir et dont elle a fait état dans son acte de candidature et dans le cadre de sa présentation orale; que, selon elle, le classement final adopté par la partie adverse ne peut, en réalité, s'expliquer que par l'absence de prise en considération de tous les éléments de sa candidature et de son curriculum vitae; qu'en réplique, elle estime que les arguments de la partie adverse sont généraux et abstraits; qu'elle soutient que la partie adverse ne répond pas au grief relatif au système de notation et de pondération mis en œuvre par l'autorité; que, selon elle, une pondération des compétences d'un agent, effectuée de manière précise, doit pouvoir être objectivée et expliquée avec clarté, ce qui n'est pas le cas; qu'elle expose qu'un même raisonnement peut être tenu lorsque les motifs développés par l'autorité ne semblent pas en phase avec la note accordée;

que, dans une troisième branche, elle indique que l'acte attaqué se fonde sur et fait sienne une proposition du comité de direction de la DGO1 selon laquelle pour l'emploi de directeur de la direction des Équipements routiers, quatre candidats, à l'exclusion de la requérante et d'une autre personne, ont été jugés aptes et classés; qu'elle ajoute que la proposition de ne pas la classer pour cet emploi résulte de ce que "le comité de direction (a) décid(é) de ne juger aptes pour l'emploi que les candidats ayant obtenu une cote égale ou supérieure à 60 % des points"; que, selon elle, il s'agit d'une règle non prévue par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, précité, et plus particulièrement par son article 50, lequel fixe les conditions de promotion au grade de directeur; qu'elle estime que seul le Gouvernement wallon est compétent pour fixer les règles du statut administratif du personnel de ses services et que, en érigeant un critère d' "aptitude" à la nomination non prévu par le statut administratif, le comité de direction a excédé les limites de son pouvoir; qu'elle considère que l'édition d'un tel critère relève du pouvoir réglementaire du Gouvernement wallon avec ce que cela implique en termes de

consultation préalable de la section de législation du Conseil d'État et de concertation syndicale;

Considérant que dans son dernier mémoire, elle se réfère aux arguments développés dans ses écrits précédents;

Considérant, quant à la première branche du moyen, que la requérante a posé sa candidature à quinze emplois de directeur relevant de plusieurs directions générale du SPW; que, pour chaque emploi vacant, les candidatures sont analysées par le comité de direction de la direction générale dont relève l'emploi à pourvoir; qu'il en ressort donc que, selon l'emploi, les comités de direction appelés à émettre la proposition de classement ne sont pas les mêmes; que, par ailleurs, les candidats aux différents emplois vacants ne sont pas non plus les mêmes; que la comparaison des titres et mérites doit se faire entre les différents candidats à une même promotion; que la circonstance que plusieurs promotions successives aient fait l'objet de recours devant le Conseil d'État ne permet pas de comparer chacune des promotions entre elles; qu'en effet, les candidats qui se présentent à chaque promotion diffèrent et aucun candidat ne peut prétendre conserver, d'une candidature à l'autre, la même appréciation sur chacun de ses mérites, tant cette appréciation peut varier dans le temps et en fonction de la valeur des candidats en présence; qu'il n'y a dès lors aucune contradiction ou incohérence dans le fait que le comité de direction de la DGO6, chargé d'examiner, notamment, les candidatures à trois emplois postulés par la requérante, a pu apprécier les titres et mérites de celle-ci de manière différente de celle du comité de direction de la DGO1 chargé de l'examen des candidatures à l'emploi présentement convoité; que les emplois de directeur postulés sont en effet différents et les membres des comités de direction le sont également; que les candidats en lice ne sont pas les mêmes; que, par ailleurs, même si les compétences principales requises sont identiques pour tous les emplois de directeur, cela ne signifie pas que le comité de direction compétent ne puisse pas apprécier, le cas échéant, ces compétences au regard des missions spécifiques à l'emploi postulé; que la première branche n'est pas fondée;

Considérant que la requérante soutient, dans la deuxième branche de son moyen, notamment, que le comité de direction a balayé d'un revers de la main les arguments développés dans sa réclamation et que, par conséquent, elle maintient l'ensemble des griefs formulés à l'occasion de celle-ci; qu'il ressort cependant du dossier administratif que le comité de direction a examiné la réclamation de la requérante et y a répondu; que, dans ses écrits de procédure, la requérante n'indique pas en quoi les explications fournies par le comité de direction ne rencontreraient pas les arguments de sa réclamation; que le moyen est irrecevable sur ce point;

Considérant, quant au fond de cette deuxième branche et quant aux autres critiques soulevées, que la motivation d'une nomination ou d'une promotion doit, pour être adéquate, énoncer des motifs exacts et pertinents, reflétant le résultat de la comparaison des titres et mérites des candidats à laquelle il a dû être préalablement procédé; que comparer les titres et mérites des candidats signifie les rapprocher les uns des autres afin de mettre en évidence leurs similitudes et leurs différences et d'ainsi justifier la préférence accordée; que le dossier administratif doit démontrer l'effectivité de la comparaison; qu'en l'espèce, l'acte attaqué se réfère essentiellement à l'avis du comité de direction, qui constitue un élément essentiel de la procédure de promotion; qu'il appartient au Conseil d'État de vérifier si cet avis témoigne d'une comparaison objective et effective des titres et mérites des candidats en présence et s'il a permis à l'autorité investie du pouvoir de nomination de se déterminer en pleine connaissance de cause; que le dossier administratif doit démontrer que l'acte attaqué contient une motivation propre, adéquate et pertinente; que certes, la seule indication des points obtenus par les candidats au regard des différents critères de sélection ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante dès lors que lesdits critères ne correspondent pas à des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large incluant la prise en compte du profil des candidats;

Considérant qu'en l'espèce, il apparaît cependant que les points attribués trouvent une explication dans les motivations établies pour chaque candidat en général et pour la requérante en particulier; que la requérante a pu prendre connaissance des motivations de la proposition; qu'il résulte de ce qui précède qu'elle a pu comprendre les raisons de la promotion de l'intervenant et que le dossier administratif démontre l'effectivité de la comparaison des titres et mérites; qu'afin d'apprécier le caractère légalement admissible des motifs ayant justifié l'écartement de la candidature de la requérante, il convient d'examiner les griefs particuliers qu'elle soulève par rapport aux critères n^{os} 4, 11 et 12;

qu'en ce qui concerne le critère n° 4 (compétences principales), la proposition initiale du comité de direction mentionne :

" n° 4 : Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 5/50);

(...)

Considérant que M. MASSET, en tant que fonctionnaire dirigeant et particulièrement de coordinateur des régies, est appelé à connaître et à appliquer bon nombre de dispositions légales, procédures, normes et réglementations générales relevant des missions d'un directeur; considérant qu'il fait état spécifiquement de cette connaissance dans le cadre de sa candidature et fait la démonstration de sa bonne capacité à appliquer et faire respecter ces diverses dispositions;

Considérant que M^{me} PORTUGAELS, en tant que responsable de cellule et précédemment directrice faisant fonction, est appelée à bien connaître et à appliquer les dispositions légales, procédures, normes et réglementations générales relevant des missions d'un directeur; considérant qu'elle fait état de cette connaissance dans le cadre de sa candidature;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 4, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

(...);

3,50/5 : M. MASSET;

3,50/5 : M^{me} PORTUGAELS;

(...)"

que, dans sa réclamation, la requérante indique ce qui suit :

" (...)

Dans le cadre de la procédure pour le poste de la Direction de l'évaluation et de la sensibilisation [et] de celle pour le poste de la Direction des Programmes régionaux de la DG06, le CODI m'a attribué une cote de 10/10 pour cette compétence (compétence 3 dans les compétences complémentaires) avec un commentaire en ces termes : «Considérant que Madame Donatienne PORTUGAELS est active en normalisation, maîtrise les procédures de marchés publics et a participé à un groupe de travail qui a élaboré des clauses environnementales». Il n'est pas logique de m'attribuer une cote moindre dans le cadre de la présente procédure.

Je tiens à préciser que j'ai également participé à plusieurs jurys de sélection de personnel contractuel, que j'ai participé à l'application des dispositions du code de la fonction publique wallonne qui organisent les recrutements / engagements et l'évaluation du personnel. Dans ma fonction de directeur, j'ai également appliqué de manière quotidienne diverses réglementations et procédures relatives aux marchés publics, à la comptabilité publique, à la protection de la vie privée et aux diverses matières fonctionnelles abordées dans les projets assurés par la DO243 dans des domaines variés correspondant aux diverses compétences de la Région wallonne comme la plupart des directeurs exerçant leurs missions";

que, dans la décision prise sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a considéré :

" Au sujet de la réclamation spécifique de M^{me} PORTUGAELS sur le critère 4, compte tenu de la remarque générale n° 1 formulée ci-dessus, le Comité de direction relève qu'il a attribué à M^{me} PORTUGAELS une cotation tout à fait estimable de 70 %, ce qu'il considère comme actant une maîtrise de la compétence ici considérée. Une cotation supérieure est considérée par le Comité de direction comme une aptitude d'expert dans toutes les réglementations génériques de la fonction de directeur, aptitude que M^{me} PORTUGAELS n'a pas démontrée à un tel niveau dans sa candidature. Ainsi, la participation à des jurys de sélection évoquée dans la réclamation de M^{me} PORTUGAELS ne permet pas de conclure [à] son expertise dans les dispositions du Code de la fonction publique. Dès lors, le Comité de direction juge non fondée cette réclamation et ne modifie pas son appréciation sur ce critère";

que le comité de direction a ainsi bien expliqué à la requérante les raisons pour lesquelles elle a obtenu 3,5/5 pour ce critère et qu'il a rencontré les remarques

formulées dans sa réclamation; qu'il en ressort donc que les points attribués à la requérante pour ce critère sont suffisamment motivés et lui permettent, au regard de la motivation figurant dans la proposition initiale ainsi que dans la décision sur réclamation, de comprendre les raisons pour lesquelles elle n'a pas obtenu des points plus élevés;

qu'en ce qui concerne le critère n° 11 (compétences complémentaires), la proposition initiale du comité de direction mentionne :

" n° 11 : Gestion budgétaire - Gérer un budget, assurer le suivi de sa bonne exécution et optimiser l'utilisation des ressources budgétaires (points : 8,33/50)

Considérant que M. B. et M^{me} PORTUGAELS ont une bonne connaissance de la gestion budgétaire et du suivi de son exécution;

Considérant que M. MASSET a une bonne connaissance de la gestion budgétaire et du suivi de son exécution; considérant ses propositions en matière de maîtrise des coûts et des délais de paiement;

(...)

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 11, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

(...)

5,83/8,33 : M. MASSET;

4,17/8,33 : M^{me} PORTUGAELS;

(...);

que, dans sa réclamation, la requérante indique ce qui suit :

" Le Comité de Direction m'attribue une cote moindre que celles de M. MASSET, de M. R., de M. S. et de M^{me} S. qui ont soit «une bonne connaissance», soit «une très bonne connaissance», alors que le CODI me juge également avec «une bonne connaissance» pour cette compétence. La cote qui m'est attribuée, 4,17/8,33, soit moins de la moitié ne peut évidemment pas représenter une «bonne» compétence ...";

que, dans la décision prise sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a considéré :

" Au sujet de la réclamation spécifique de M^{me} PORTUGAELS sur le critère 11, le Comité de direction prend acte du fait que M^{me} PORTUGAELS relève une apparente contradiction entre sa cote pour ce critère et celles des autres candidats au motif que les autres candidats ont été considérés comme ayant soit «une bonne», soit «une très bonne connaissance de la gestion budgétaire et du suivi de son exécution». Le Comité de direction relève pour sa part que cet élément d'appréciation n'est pas le seul retenu par le Comité de direction dans le cadre de la comparaison des candidats pour ce critère, mais que d'autres étaient également repris dans les motivations de sa proposition de classement provisoire, L'ensemble de ces éléments justifie le classement des candidats pour ce critère et le Comité de direction relève que M^{me} PORTUGAELS n'a pas contesté ces éléments d'appréciation. M^{me} PORTUGAELS juge la cote trop sévère mais le Comité de direction considère pour sa part que la fonction ici envisagée est une fonction de premier plan et qu'il est donc logique que la sélection du candidat jugé le plus apte à la fonction se montre exigeante et qu'une «bonne connaissance» d'un domaine ne signifie pas nécessairement une reconnaissance d'aptitude et encore moins de maîtrise de la compétence ici considérée. Dès lors,

le Comité de direction juge non fondée cette réclamation et ne modifie pas son appréciation sur ce critère";

que, sur les six candidats en lice, deux (dont la requérante) ont obtenu 4,17/8,33 (soit 50 %) et quatre ont obtenu un score supérieur de 5,83/8,33; que ce constat est en cohérence avec les explications fournies à la requérante par le comité de direction à la suite de sa réclamation; qu'en outre, la motivation de l'attribution à certains candidats d'une note de 5,83/8,33 n'est pas uniquement justifiée par leur "bonne connaissance" mais également par d'autres constatations; qu'ainsi, pour l'intervenant, le comité de direction fait état de "ses propositions en matière de maîtrise des coûts et des délais de paiement"; que ce constat permet donc de justifier la différence de points et ce d'autant plus que la requérante ne prétend pas qu'elle aurait, le cas échéant, fait des propositions similaires;

qu'en ce qui concerne le critère n° 12 (compétences complémentaires), la proposition initiale du comité de direction mentionne :

" n° 12 : Dispositions légales - Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 8,33/50);

Considérant, que MM. MASSET et R. ainsi que M^{me} PORTUGAELS, grâce à leur formation et leur expérience professionnelle, connaissent bon nombre de dispositions légales, procédures, normes et réglementations spécifiques à la Direction des Équipements routiers et sont en mesure d'en assurer l'application et le contrôle;

(...);

Au terme de la comparaison effectuée entre les candidats pour le critère n° 12, le comité de direction attribue les cotations suivantes pour ce critère :

(...);

5,00/8,33 : M. MASSET;

5,00/8,33 : M^{me} PORTUGAELS;

(...);

que, dans sa réclamation, la requérante indique :

" Dans le cadre de la procédure pour le poste de la Direction de l'évaluation et de la sensibilisation [et] de celle pour le poste de la Direction des Programmes régionaux de la DG06, le CODI m'a attribué une cote de 10/10 pour cette compétence (compétence 3 dans les compétences complémentaires) avec un commentaire en ces termes : «Considérant que Madame Donatienne PORTUGAELS est active en normalisation, maîtrise les procédures de marchés publics et a participé à un groupe de travail qui a élaboré des clauses environnementales». Il n'est pas logique de m'attribuer une cote moindre dans le cadre de la présente procédure.

Je tiens à préciser que j'ai également participé à plusieurs jurys de sélection de personnel contractuel, que j'ai participé à l'application des dispositions du code de la fonction publique wallonne qui organisent les recrutements / engagements et l'évaluation du personnel. Dans ma fonction de directeur, j'ai également appliqué de manière quotidienne diverses réglementations et procédures relatives aux marchés publics, à la comptabilité publique, à la protection de la vie privée et aux diverses matières fonctionnelles abordées dans les projets assurés par la DO243

dans des domaines variés correspondant aux diverses compétences de la Région wallonne comme la plupart des directeurs exerçant leurs missions.

Une cote de 5/8,33, soit 6/10 est manifestement trop basse pour une compétence reconnue ...";

que, dans la décision prise sur la réclamation de la requérante, le comité de direction a considéré :

" Au sujet de la réclamation spécifique de M^{me} PORTUGAELS sur le critère 12, compte tenu des remarques générales n° 1 et n° 3 formulées ci-dessus, le Comité de direction relève que les dispositions légales dont question dans ce critère relève[nt] des matières complémentaires et spécifiques à la Direction des Équipements routiers. Il n'est donc pas question ici des réglementations génériques faisant l'objet du critère 4. Les arguments de la réclamation de M^{me} PORTUGAELS relatifs à sa compétence pour une série de réglementations telles que le Code de la fonction publique ou les dispositions relatives aux marchés publics ne relèvent donc pas de ce critère 12. M^{me} PORTUGAELS juge la cote trop sévère mais le Comité de direction considère pour sa part que la fonction ici envisagée est une fonction de premier plan et qu'il est donc logique que la sélection du candidat jugé le plus apte à la fonction se montre exigeante et que la connaissance d'un bon nombre des dispositions réglementaires envisagées ici ne signifie pas nécessairement une reconnaissance d'aptitude et encore moins de maîtrise de la compétence ici considérée. Dès lors, le Comité de direction juge non fondée cette réclamation et ne modifie pas son appréciation sur ce critère";

que la requérante soutient qu'elle ne comprend pas les raisons pour lesquelles elle a obtenu 5/8,33 alors qu'un autre candidat a obtenu 5,83/8,33 sur la base d'une même appréciation; que cependant les motivations ne sont pas totalement identiques; que, pour cet autre candidat, il est mentionné qu'il "connaît les dispositions légales, procédures, normes et réglementations spécifiques à la Direction des Équipements routiers et est en mesure d'en maîtriser l'application et le contrôle" alors que pour la requérante il est précisé qu'elle connaît "bon nombre de dispositions légales, procédures, normes et réglementations spécifiques à la Direction des Équipements routiers et [est] en mesure d'en assurer l'application et le contrôle"; que la différence relevée quant au niveau des connaissances permet de justifier la faible différence de points;

Considérant, quant à la troisième branche du moyen, que l'article 50 du Code de la fonction publique wallonne impose au comité de direction d'établir, sur la base notamment du profil de compétence et de la vision des candidats quant à l'exercice de la mission liée à l'emploi, une proposition provisoire puis définitive de classement des candidats jugés aptes; que le Code ne détermine pas de règles spécifiques permettant de départager les candidats aptes et non aptes; qu'en l'absence de critères légaux, la partie adverse peut déterminer librement les critères d'évaluation des candidatures à une fonction de promotion, pour autant qu'il s'agisse de critères pertinents pour la fonction; qu'elle dispose, à cet égard, d'un large pouvoir d'appréciation, le contrôle du Conseil d'État devant rester marginal; que seule pourrait être sanctionnée une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur

qu'aucune autre autorité administrative placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise; que le comité de direction a comparé les titres et mérites des candidats au regard de dix compétences principales et de six compétences complémentaires; qu'à cet égard, le procès verbal du comité de direction du 27 juin 2013, de même que l'acte attaqué mentionnent :

" (...)

Considérant que l'appel aux candidats indique notamment les critères de sélection statutaires, ainsi que les critères de classement suivants:

A. Compétences principales (50 points):

1. Utiliser des méthodes et des techniques de management (organisation du travail, gestion d'équipe, gestion de conflit, leadership, gestion de projet, gestion de la qualité, outils informatiques spécifiques,...) (points : 5/50);
2. Concevoir une vision à long terme dans une perspective d'amélioration continue (points: 5/50);
3. Organiser, déléguer et superviser le travail selon les compétences de chacun (points : 5/50);
4. Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 5/50);
5. Contrôler la qualité du travail réalisé (points : 5/50);
6. Développer le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs à atteindre (points : 5/50);
7. Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe (points : 5/50);
8. Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits (points : 5/50);
9. Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles (points : 5/50)
10. Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise (points: 5/50)

Compétences spécifiques (50 points):

11. Gestion budgétaire - Gérer un budget, assurer le suivi de sa bonne exécution et optimiser l'utilisation des ressources budgétaires (points : 8,33/50);
12. Dispositions légales - Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 8,33/50);
13. Analyse technique - Recueillir, relier et interpréter des données techniques (points : 8,33/50);
14. Collaboration - Coopérer avec des acteurs internes et/ou externes en favorisant les échanges et en étant attentif aux objectifs communs (points : 8,33/50);
15. Synthèse - Avoir une vue d'ensemble d'un problème et pouvoir en résumer les points essentiels (points : 8,33/50);
16. Gestion de suivi - Surveiller l'état d'avancement et assurer le suivi des activités et/ou des projets dont on a la charge en fonction des résultats attendus (points : 8,33/50)

(...)

Le comité de direction procède à une analyse comparative des candidatures et délibère sur une cotation pour chaque critère indiqué dans l'appel à candidature.

(...)

Considérant que le comité de direction décide de ne juger aptes pour l'emploi que les candidats ayant obtenu une cote totale égale ou supérieure à 60 % des points.

(...)"

que l'obtention d'une note totale ou supérieure à 60 % des points est un critère que le comité de direction a élaboré afin de déterminer de manière objective les candidats qui, à l'issue d'une comparaison des titres et mérites détaillée, seront repris dans la proposition de classement des candidats aptes; que ce critère ne peut être considéré comme ayant une portée réglementaire puisqu'il ne modifie pas le critère "d'aptitude" résultant de l'article 50 du Code précité mais en constitue une application; qu'il permet uniquement au comité de direction de déterminer quels sont les candidats qui, selon lui, sont aptes à exercer la fonction à pourvoir; qu'il ne lie en aucun cas le gouvernement chargé de procéder à la promotion; que rien n'indique que cette autorité serait liée par la proposition de classement ou de non-classement effectuée par le comité de direction; que l'autorité conserve ainsi son pouvoir d'appréciation dès lors qu'elle peut s'écarter de la proposition de classement ou de non-classement effectuée par le comité de direction; que la troisième branche n'est pas fondée;

Considérant que le moyen unique n'est fondé en aucune de ses branches; que la requête doit être rejetée;

Considérant que la partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête en intervention introduite par Didier MASSET est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie requérante à concurrence de 200 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 150 euros.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J. VANHAEVERBEEK.