

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.544 du 25 octobre 2017

A. 218.923/VIII-10.079

En cause : **GRAAS** François,
ayant élu domicile chez
M^e François BELLEFLAMME, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

**1. le Bureau de sélection de l'administration fédérale
(SELOR),**

2. Wallonie-Bruxelles International,

ayant élu domicile chez
M^{es} Emmanuel JACUBOWITZ et
Diego GUTIERREZ CACERES, avocats,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 avril 2016, François GRAAS demande l'annulation de "la décision par laquelle la première partie adverse a prononcé son échec à la deuxième épreuve (épreuve écrite) pour le concours de recrutement d'agents de la carrière diplomatique (délégués) pour Wallonie-Bruxelles International (AFG 14177). Le requérant a été informé par un courriel de la première partie adverse du 2 février 2016 qu'il pouvait prendre connaissance de cette décision dans un dossier en ligne".

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 24 août 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 24 octobre 2017 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M^{me} Pascale VANDERNACHT, président f.f., a exposé son rapport.

M^e François BELLEFLAMME, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Diego GUTIERREZ CACERES, avocat, comparaisant pour les parties adverses, ont été entendus en leurs observations.

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

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est membre du personnel contractuel de la seconde partie adverse depuis 2013. Il est affecté à la délégation générale Wallonie-Bruxelles auprès de l'Union Européenne.

2. Par un avis officiel paru au Moniteur belge du 9 octobre 2015, une sélection comparative est lancée en vue de recruter des agents de la carrière diplomatique (m/f) (niveau A6), francophones, pour Wallonie-Bruxelles International (AFG14177).

L'avis indique que les candidats peuvent introduire leur candidature jusqu'à la date du 23 octobre 2015.

3. Le règlement de la sélection prévoit l'organisation de quatre phases successives, dont les trois premières sont éliminatoires.

La première phase est une épreuve informatisée en trois parties. Les candidats devront obtenir au moins 24 points sur 40 au questionnaire à choix multiples, au moins 10 points sur 20 au test de raisonnement numérique et au moins 10 points sur 20 au test de raisonnement verbal.

La phase deux est une épreuve écrite où le candidat doit synthétiser et commenter de manière critique une conférence de cinquante minutes en français sur une problématique internationale. Le document versé en pièce n° 2 du dossier administratif mentionne que le candidat doit orienter un choix offert lors de la conférence et mettre en place un plan d'action. Pour réussir l'épreuve, le candidat doit obtenir 17,5/30.

Une épreuve linguistique composée de deux parties est ensuite prévue en vue d'apprécier les connaissances des candidats en néerlandais (phase 3.1.) et en anglais (phase 3.2.).

La quatrième phase est une épreuve orale d'adéquation du profil du candidat à la fonction. Pour réussir, le candidat doit obtenir au moins 60 points sur 100.

Le règlement prévoit ensuite ce qui suit :

- " Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement qui aura une validité de 5 ans renouvelable.

Une épreuve complémentaire décidera de la mise en stage des lauréats versés dans ladite réserve de recrutement, en fonction des priorités et nécessités définies par les Gouvernements.

Cette épreuve complémentaire est organisée par une commission de sélection présentant les garanties d'impartialité et d'objectivité requises et adaptée à la fonction à pourvoir.

La commission de sélection est composée pour un tiers de membres choisis en dehors de l'organisme et qui doivent présenter une compétence incontestable dans le domaine considéré.

La commission comprend au moins un représentant des Ministres fonctionnels et des Ministres-Présidents. La composition de la commission est approuvée par les Gouvernements.

La commission est chargée de rendre aux Gouvernements un avis motivé sur l'admissibilité au stage des lauréats versés dans la réserve de recrutement susvisée en fonction des besoins réels eu égard à l'état du cadre du personnel de la carrière extérieure et du nombre de postes à pourvoir, du degré d'adéquation des compétences, de l'expérience et des aptitudes des lauréats par rapport à la description des postes à pourvoir.

L'administrateur général de WBI transmet le rapport de la commission aux Ministres fonctionnels et aux Ministres-Présidents en adressant copie aux Ministres de la Fonction publique.

Les Gouvernements décident de la mise en stage sur base du rapport remis".

4. Le requérant a introduit sa candidature dans le délai requis.

Il a réussi la première phase de la sélection en obtenant 40/40 au questionnaire à choix multiples, 15/20 au test de raisonnement verbal et 16/20 au test de raisonnement numérique.

Il a ensuite obtenu la note de 15/30 à la deuxième phase. Or le seuil de réussite de cette épreuve était fixé à 17,5/30.

Il s'agit de l'acte attaqué.

L'épreuve étant éliminatoire, le requérant n'a pas pu présenter les autres épreuves.

5. Les 2, 5 et 8 février 2016, le requérant sollicite le *feedback* de son épreuve.

6. Par un courrier et un courriel du 7 mars 2016, le conseil du requérant interroge la première partie adverse à plusieurs égards.

7. Par un courriel du 25 mars 2016, l'administrateur délégué de SELOR répond au conseil du requérant.

8. Par un courriel du même jour, le conseil du requérant lui répond en ces termes :

" Cher Monsieur,

Votre courriel de ce matin m'a bien été transmis et je vous en remercie.

Pour que les choses soient tout à fait claires, vous plairait-il de me confirmer que je vous ai bien compris : la correction de la copie de Monsieur GRAAS n'a donné lieu à aucun commentaire ni sur cette copie ni sur une feuille séparée, et l'échec n'est motivé par rien d'autre que par la décomposition des points de Monsieur GRAAS en six critères ?

Je vous en remercie d'avance [...]"

9. Par un courriel du 29 mars 2016, la partie adverse communique au requérant les commentaires explicatifs relatifs à son travail écrit.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte, du défaut de base légale ou réglementaire, de la violation des articles 10, 11 et 33 de la Constitution, de l'article 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, a) de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que de l'article 3, 1^o, de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, du principe de motivation et de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 7, § 2, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 février 2012 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la carrière extérieure de Wallonie-Bruxelles International, du défaut de motif de droit, de la violation des principes de bonne administration et de la sécurité juridique, de la méconnaissance de l'unicité du pouvoir réglementaire, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir.

Le requérant indique qu'il ne sait pas s'il existe une base légale ou réglementaire qui organise précisément la procédure en cause et que ni l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2008 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International ni l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 février 2012, précité ne contiennent de dispositions qui régiraient le détail des épreuves de cette procédure de sélection, leur contenu et les critères sur la base desquels les candidats devraient être évalués.

Il soutient que la première partie adverse a exposé *a posteriori* avoir trouvé une attribution de compétence dans l'article 7, § 2, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 février 2012, précité qui énonce que "Peuvent être nommés agents de la carrière extérieure les lauréats d'un concours diplomatique de recrutement organisé pour l'organisme par le SELOR ayant effectué avec succès un stage d'un an au sein de W.B.I. comprenant au moins un séjour en poste diplomatique", que, sur cette base, elle aurait adopté, par une note non datée et d'auteur inconnu, un schéma sommaire des épreuves, que le contenu concret des épreuves et les critères d'appréciation auraient ensuite été abandonnés au jury et qu'une "proposition" non identifiée aurait été soumise aux chefs de cabinet des

ministres-présidents de la Région wallonne et de la Communauté française et approuvée par ceux-ci.

Il constate que ces règles ne paraissent avoir été soumises en projet ni à l'avis de la section de législation du Conseil d'État ni à la négociation syndicale alors que les pouvoirs doivent être exercés de la manière prévue par la Constitution, que toutes les compétences sont en principe d'attribution et que les conditions de recrutement des agents d'un service public doivent être établies par ledit service, par l'autorité titulaire du pouvoir de nomination elle-même, par le biais d'une décision à valeur réglementaire. Il rappelle qu'il y va notamment du respect des principes d'égalité et de sécurité juridique et que les modalités selon lesquelles des candidats peuvent accéder aux emplois publics doivent être prévues de façon claire et que ces règles doivent avoir un caractère général et abstrait pour préserver l'égalité d'accès aux emplois publics.

Dès lors, il estime que de telles décisions, pour être valables, doivent, hors les cas d'urgence spécialement motivés, être soumises en projet à l'avis motivé de la section de législation du Conseil d'État et à la négociation syndicale et qu'il n'en va pas autrement même lorsque le service public en cause peut - voire doit - déléguer l'organisation matérielle du processus de recrutement et de sélection au SELOR. Selon lui, la définition des épreuves, le contenu de celles-ci et les critères d'évaluation ne peuvent être assimilés à un simple règlement d'ordre intérieur qui serait inhérent à l'activité de l'organe auquel est attribué le soin d'organiser la procédure.

En réplique, il rappelle qu'il met en cause la définition du profil de fonction, du programme de la sélection, le nombre et le contenu des épreuves, et les critères d'évaluation et de réussite. Il indique qu'il lui semble que les décisions qui doivent nécessairement être prises à cet égard présentent bien un caractère normatif et juridique, qu'elles doivent être regardées comme des règles dans la mesure où elles ont un caractère général, impersonnel et abstrait, et revêtent un caractère obligatoire, puisqu'elles s'imposent aux agents qui se soumettent à la procédure de sélection et qu'elles doivent dès lors également se conformer aux critères de validité formelle et d'opposabilité des règlements. Pour autant que de besoin, il cite l'avis n° 45.711/2 de la section de législation donné les 11 et 12 février 2009 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2009 modifiant diverses dispositions relatives à la Fonction publique wallonne, et cité dans l'arrêt n° 210.562 du 20 janvier 2011.

Il ajoute qu'il ne lui avait pas échappé que l'article 7, § 1^{er}, de l'arrêté du 2 février 2012, applicable aux agents de la carrière extérieure de Wallonie-Bruxelles International, renvoie au titre III "Du recrutement et de la carrière" de l'arrêté du 5 décembre 2008 fixant en général le statut du personnel de Wallonie-Bruxelles International. Il constate cependant que ce titre III est tout ce qu'il y a de sommaire en ce qui concerne le recrutement et que l'article 40 de l'arrêté du 5 décembre 2008, précité auquel se réfère également la partie adverse, est compris dans le titre III, mais ne concerne, ainsi qu'il a déjà été remarqué ci-avant, que les procédures de sélection dans le cadre d'une promotion. Il estime aussi que ce n'est pas parce que cette disposition prévoit que l'appel aux candidats comprend le profil de la fonction et les critères de sélection et de classement, que nécessairement la détermination dudit profil de fonction ainsi que des critères de sélection et de classement seraient dépourvus de tout caractère réglementaire et ne constitueraient en quelque sorte qu'un acte matériel compris dans le fait de faire publier un appel aux candidats au Moniteur belge.

Par ailleurs, il observe que l'arrêté du 5 décembre 2008, précité contient bien, quant à lui, des dispositions précises comprises dans un titre VI "Des épreuves de recrutement et de carrière" et que c'est bien de ce type de disposition réglementaire qu'il constate l'absence dans le cadre de la procédure en cause, étant entendu, de surcroît, que les gouvernements, auxquels le titre VI précité attribuent le soin de définir notamment les programmes des concours et le nombre et la nature des épreuves, ne sauraient exercer cette compétence autrement que par des arrêtés formels.

Quant à l'article 7, § 2, qui prévoit que le SELOR "organise" la procédure de sélection, il concède que cela comprend sans doute l'attribution d'une certaine marge de décision inhérente à l'organisation matérielle, mais soutient qu'il ne saurait comprendre une délégation de la totalité du pouvoir de décision réglementaire en ce qui concerne le contenu de l'épreuve.

Il constate que pour combler l'absence de telles règles, en l'espèce, les parties adverses déposent, encore une fois, une note non datée et non signée dont elles allèguent qu'il s'agirait de la dernière proposition de règlement du SELOR pour l'organisation du concours, ainsi qu'un courrier de deux chefs de cabinet adressé à l'administratrice générale de Wallonie-Bruxelles International et faisant part de leur accord sur cette version finale de proposition, sachant que rien ne permet d'établir un lien entre le courrier et la note non datée et non signée. Il estime que ces documents ne présentent aucune des exigences de forme normalement requises pour un règlement administratif puisque l'auteur et la date en sont inconnus, que les étapes de

la procédure ne sont pas visées et qu'aucun dossier administratif ne permet de pallier cette lacune. Il ajoute que ce document n'a été soumis à aucune formalité préalable et notamment pas à l'avis de la section de législation, qui eût été requis s'il eût émané d'un gouvernement, ou à la négociation syndicale et que ces documents n'ont fait l'objet d'aucune mesure de publication formelle.

Il est d'avis que l'on ne saurait admettre que le pouvoir exécutif, auquel incombe le pouvoir de nommer, n'adopte aucune disposition réglementaire à cet égard, considère qu'il a délégué toute compétence à un service administratif en lui confiant sans autre précision le soin d'organiser la procédure de sélection, et abandonne ainsi à un auteur indéfini le soin de préciser le contenu de la fonction à pourvoir, le nombre et la nature des épreuves et les critères d'évaluation et de réussite.

À son estime, il s'agit de dispositions de nature réglementaire et non de simples dispositions matérielles inhérentes à l'organisation concrète de la procédure de sélection.

Dans son dernier mémoire, il maintient que le règlement de la procédure ne peut s'analyser comme un acte de portée individuelle. Il expose que si tel est le cas, toutes les décisions ultérieures de procédure pourraient être prises comme si ce règlement de procédure n'existait pas. Il s'en réfère à un arrêt n° 210.562 du 20 janvier 2011 qui a, selon lui, jugé que les règles relatives à l'organisation d'un examen d'aptitude, à la composition et au fonctionnement d'un jury, participent d'une réglementation ayant trait au statut administratif des agents et doivent en conséquence faire l'objet d'une négociation syndicale. Par ailleurs, il considère que ces règles ajoutent à l'ordonnancement juridique. Il souligne encore que dans son avis n° 45.711/2, la section de législation a estimé que la compétence de fixer les programmes du concours de recrutement et du concours d'accession à un niveau supérieur, a un caractère réglementaire et relève de la compétence du gouvernement. Selon lui, même si le SELOR est compétent pour organiser le concours, cela ne signifie cependant pas qu'il lui revient de fixer toutes les règles relatives à la procédure de sélection. Enfin, il insiste sur la circonstance que le dossier administratif ne contient aucune décision formelle quant à la fixation de ce règlement de procédure et que "ni le schéma sommaire non daté et non signé, ni le courrier d'un membre d'un cabinet ministériel marquant son accord sur un programme non identifiable, ni l'appel à candidats, ne présentent les conditions minimales d'authenticité et de compétence à cet égard". Il maintient que le règlement de procédure est, en l'espèce, inexistant et que même si celui-ci devait être déclaré existant, il s'agirait d'un acte préparatoire qui s'inscrit dans une opération complexe

et dont il peut invoquer l'illégalité dans un recours en annulation dirigé contre l'acte final.

IV.2. Appréciation

L'article 7 des arrêtés du 2 février 2012 du Gouvernement de la Communauté française et du Gouvernement wallon fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la carrière extérieure de Wallonie-Bruxelles International dispose comme suit :

" § 1^{er}. Les dispositions visées au Titre III "Du recrutement et de la carrière" de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française et de l'arrêté du Gouvernement wallon fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International s'appliquent à défaut de règles spécifiques fixées par le présent arrêté.

§ 2. Peuvent être nommés agents de la carrière extérieure les lauréats d'un concours diplomatique de recrutement organisé pour l'organisme par le SELOR ayant effectué avec succès un stage d'un an au sein de W.B.I. comprenant au moins un séjour en poste diplomatique".

Cet article, même s'il n'a pas été rappelé dans l'avis publié au Moniteur belge du 9 octobre 2015 ainsi que dans l'appel à candidatures publié sur le site internet du SELOR, constitue le fondement légal de la sélection comparative d'agents de la carrière diplomatique (m/f) (niveau A6), francophones, pour Wallonie-Bruxelles Internationale (AFG14177). Ceci a d'ailleurs été confirmé au requérant par le SELOR, dans son courrier du 25 mars 2016.

L'article 7 précité ainsi que les dispositions visées au Titre III "Du recrutement et de la carrière", à savoir les articles 19 à 61 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française et de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 décembre 2008 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International, ne règlent pas, de manière générale, le détail des épreuves du concours diplomatique de recrutement. Ces dispositions impliquent, en effet, uniquement :

- art. 7, § 2, des arrêtés du 2 février 2012, précités que les concours diplomatiques soient organisés par le SELOR;
- art. 19 des arrêtés du 5 décembre 2008, précités que les conditions générales d'admissibilité suivantes soient remplies : 1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction; 2° jouir des droits civils et politiques; 3° satisfaire aux lois sur la milice; 4° justifier de la possession de l'aptitude physique exigée pour la fonction à exercer; 5° être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer selon le tableau figurant à l'annexe II; 6° remplir les conditions d'accès à l'emploi fixées par la déclaration de vacance de l'emploi; 7° être lauréat d'un concours de recrutement organisé par le SELOR pour la Région

wallonne, la Communauté française ou l'organisme; 8° accomplir avec succès un stage;

- art. 23 des arrêtés du 5 décembre 2008, précités que le lauréat à nommer en qualité de stagiaire est désigné conformément aux articles 95 à 98. Même si ces articles ne sont pas contenus dans le titre III, ils s'appliquent, en l'espèce, vu la référence qui y est faite dans l'article 23 et prescrivent ce qui suit :

" Art. 95. § 1^{er}. Le SELOR dresse un procès-verbal après l'épreuve de base et arrête la liste des lauréats qui constituent la réserve issue de l'épreuve de base.

En cas d'épreuve complémentaire, le SELOR dresse un procès-verbal après l'épreuve complémentaire et arrête la liste des lauréats qui constituent la réserve. Les lauréats sont classés dans cette réserve sur la base du total des points obtenus à l'épreuve complémentaire.

Seuls les lauréats de l'épreuve complémentaire peuvent être admis aux emplois qui en font l'objet.

§ 2. Avant la clôture du procès-verbal après l'épreuve de base, le SELOR s'assure que les lauréats réunissent la condition générale d'admissibilité prévue par l'article 19, 5° et qu'ils possèdent les diplômes ou certificats d'études exigés et déclare admis les lauréats qui satisfont à ces conditions.

Lorsque l'épreuve complémentaire exige la détention de diplômes ou certificats, le procès-verbal de l'épreuve complémentaire est clôturé dès après la vérification par le SELOR de la possession par chaque lauréat des diplômes et certificats exigés.

§ 3. Préalablement à leur désignation, l'organisme s'assure que les lauréats réunissent les conditions générales d'admissibilité prévues par l'article 19, 1° à 4° et 6°.

Si une enquête complémentaire s'impose dans le cadre de la vérification des conditions prévues à l'article 19, 1° et 2°, le lauréat est suspendu de la réserve.

Le lauréat dont il est constaté après enquête qu'il satisfait aux conditions et qui a été dépassé par un candidat moins bien classé prend rang lors de son recrutement ultérieur à la date du recrutement de ce lauréat moins bien classé.

Le lauréat dont il est constaté après enquête qu'il ne satisfait pas aux conditions est suspendu de la réserve aussi longtemps qu'il ne fournit pas la preuve qu'il a cessé de ne pas y satisfaire; il en est exclu s'il est établi qu'il ne pourra y satisfaire pour aucun emploi auquel la réserve donne accès.

La décision de mener une enquête complémentaire et les décisions de suspension ou d'exclusion de la réserve sont prises par l'organisme et notifiées au lauréat.

Art. 96. Les lauréats qui, au terme du délai fixé par l'article 97 pour répondre aux propositions d'emploi, remplissent l'ensemble des conditions d'accès visées à l'article 19, 6° pour l'emploi à conférer sont admis au stage dans l'ordre de leur classement.

Art. 97. § 1^{er}. Les lauréats peuvent exprimer leur préférence pour un ou plusieurs emplois déterminés. Leur désir est pris en considération dans la mesure des possibilités et selon leur rang de classement.

Les lauréats qui ne répondent pas aux propositions d'emplois dans le délai fixé ainsi que ceux qui refusent tous les emplois simultanément perdent le bénéfice de leur rang de classement, à moins qu'ils n'expriment, dans le mois de la notification de la proposition, la demande d'être consultés à nouveau.

Les lauréats qui expriment leur préférence pour un ou plusieurs emplois s'engagent à accepter celui qui leur est attribué. Les lauréats qui, après cette acceptation, refusent d'entrer en fonction se voient notifier leur exclusion de la réserve.

Les lauréats communiquent tout changement d'adresse au service chargé de la gestion des réserves de recrutement. Toute proposition leur est valablement faite à la dernière adresse indiquée.

Art. 98. Une réserve de recrutement conserve sa validité jusqu'à la constitution de la réserve suivante et quatre ans au moins à compter du procès-verbal qui la constitue".

Constatant que le règlement communiqué par la partie adverse contient plus de détails, le requérant soutient qu'il doit être considéré comme un acte réglementaire.

Il est rappelé à cet égard, qu'à la différence de l'acte réglementaire dont l'objet est de pourvoir, par des dispositions générales et abstraites, à l'établissement de normes de conduite pour le présent et pour l'avenir, l'acte individuel se caractérise par sa portée limitée : il concerne généralement des situations concrètes ou a pour destinataires des personnes déterminées, quand bien même leur nombre serait élevé mais pour autant qu'elles puissent être toutes identifiées.

Or, en l'espèce, rien ne permet de considérer que le règlement du concours aurait vocation à s'appliquer pour l'avenir et non uniquement dans le cadre de la procédure de sélection AFG14177 destinée à pourvoir à dix postes vacants auprès de Wallonie-Bruxelles International et à constituer une réserve de recrutement valable cinq ans. Le règlement ici en cause a bien une portée limitée dans le temps et n'a vocation à s'appliquer qu'à une situation concrète. Ce constat est d'ailleurs conforté par la note du 26 août 2015, adressée par les deux chefs de cabinet à l'administratrice générale de WBI indiquant qu'ils marquent leur accord "sur la version finale de règlement pour l'organisation d'un concours en vue de constituer une réserve de recrutement (M/F) statutaires du personnel de la carrière extérieur de Wallonie-Bruxelles International – Niveau A".

Dès lors, ce règlement ne devait pas être soumis pour avis à la section de législation du Conseil d'État. Par ailleurs, la loi du 19 décembre 1974, précitée entend limiter l'obligation de négociation syndicale aux questions importantes visées en son article 2, § 1^{er}, c'est-à-dire :

- aux réglementations de base ayant trait :

- a) au statut administratif, y compris le régime de congé;
- b) au statut pécuniaire;
- c) au régime de pensions;
- d) aux relations avec les organisations syndicales;
- e) à l'organisation des services sociaux.

- aux dispositions réglementaires, aux mesures d'ordre intérieur ayant un caractère général et aux directives ayant le même caractère qui sont relatives à la fixation ultérieure des cadres du personnel, à la durée du travail et à l'organisation de celui-ci.

L'article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 décembre 1974, précitée dispose, quant à lui, comme suit :

" Sont considérées comme réglementations de base ayant trait au statut administratif, les règles fixant:

- 1^o les conditions auxquelles il doit être satisfait pour être recruté, admis au stage ou nommé comme membre du personnel, y compris les conditions de participation aux éventuels concours, examens ou épreuves préalables et les règles selon lesquelles les examens sont organisés et les programmes d'examens fixés";

Le règlement du concours ici en cause comprend les points suivants :

1. Bases légales : ce point se borne à faire état du contenu de l'article 4 des arrêtés du 2 février 2012 qui ont été soumis à la négociation syndicale puisqu'ils visent, pour la Communauté française, le protocole n^o 362 du comité de négociation du secteur XVII, conclu le 17 janvier 2008 et, pour la Région wallonne, les protocoles n^{os} 497 et 563 du comité de secteur XVI, établis les 17 janvier 2008 et 1^{er} février 2012. Il n'édicte, par conséquent, aucune nouvelle règle générale ni aucune réglementation de base.

2. L'employeur (administration centrale) : ce point vise à donner aux candidats des informations sur leur futur employeur, à savoir WBI et ne contient dès lors aucune règle générale ni aucune réglementation de base.

3. Contenu de la fonction de membres du personnel de la carrière extérieure : ce point reprend, tout d'abord, le prescrit des articles 7, § 1^{er} et 12 des arrêtés du 2 février 2012. Il n'édicte, par conséquent, aucune nouvelle règle générale. Il explicite, ensuite, les contours de la fonction et les missions principales du délégué Wallonie-Bruxelles. Cette description de fonction ne peut en aucun cas être

considérée comme une réglementation de base puisqu'elle a uniquement pour vocation d'informer les candidats potentiels sur le contenu des emplois ouverts à vacance.

4. Conditions d'engagement et de rémunération : ce point se base sur les articles 18 et 21 à 29 des arrêtés du 2 février 2012 et sur le titre XV des arrêtés du 5 décembre 2008 qui ont été soumis à la négociation syndicale puisqu'ils visent, en ce qui concerne la Communauté française, le protocole n° 362 du comité de négociation du secteur XVII, conclu le 17 janvier 2008 et en ce qui concerne la Région wallonne, le protocole n° 495 du comité de secteur XVI, établi le 17 janvier 2008. Il n'édicte, par conséquent, aucune nouvelle règle générale ni aucune réglementation de base.

5. Conditions de participation à remplir à la date de postulation : la condition de diplôme se fonde sur l'article 19, 5° et 6° des arrêtés du 5 décembre 2008, la condition de nationalité se fonde, pour sa part, sur l'article 19, 6°, des mêmes arrêtés, de même que les conditions d'expérience professionnelle, d'expérience en management et d'établissement à l'étranger, la condition de jouir de ses droits civils et politiques reprend l'article 19, 2°, des mêmes arrêtés et le fait d'être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction se fonde sur l'article 19, 1°.

Cette rubrique n'a ainsi pas pour objet de déterminer des dispositions générales et réglementaires en matière de participation aux procédures de sélection puisque celles-ci sont déjà contenues dans l'article 19 précité.

6. Compétences : la partie "compétences" ne peut pas non plus être considérée comme une réglementation de base. Elle se borne à indiquer aux candidats potentiels les compétences sur la base desquelles leurs titres et mérites seront comparés lors de la procédure de sélection afin de leur permettre de se préparer en connaissance de cause.

7. Postuler : le règlement se borne à renvoyer au règlement de la sélection.

8. Procédure de sélection et 9. Chronologie des épreuves et règles de notations : il ressort du rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 29 août 1985, précité que l'organisation concrète et matérielle de la procédure d'examen ainsi que son déroulement ne font pas l'objet de négociations. Ainsi, la détermination du nombre, de l'ordre et du contenu des épreuves, de leur caractère oral ou écrit, de la manière de donner connaissance des résultats, ne doit pas être soumise à la négociation lorsqu'elle se rapporte, comme en l'espèce, à l'organisation concrète et matérielle d'une seule procédure de sélection ainsi qu'à son déroulement.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la validité de la réserve de recrutement et à l'organisation d'une épreuve complémentaire se basent sur l'article 98 des arrêtés du 5 décembre 2008, précités rendu applicable, en l'espèce, par l'article 23 des mêmes arrêtés.

Enfin, l'égal accès aux fonctions de délégué Wallonie-Bruxelles faisant l'objet de la sélection AFG14177 n'a pas été méconnu puisque les candidats ont pu prendre connaissance des modalités de la procédure de sélection via le site du SELOR qui faisait état du contenu de la fonction, d'informations relatives à l'employeur, des compétences comportementales et techniques exigées, des conditions de participation, des conditions de travail, de la procédure de sélection.

Quant à la référence faite à l'arrêt n° 210.562, précité, il y a lieu de relever que les règles qui étaient en cause dans ce cas d'espèce touchaient notamment à l'aptitude professionnelle et à l'évaluation des agents se portant candidat. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

Au vu de ce qui précède, le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation des articles 10, 11 et 33 de la Constitution, du principe de motivation et de la loi du 29 juillet 1991, précitée, des principes de bonne administration et de la sécurité juridique, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir.

Le requérant constate que la seconde épreuve (épreuve écrite) pour laquelle a été prononcée sa décision d'échec, a porté, non seulement sur la synthèse et le commentaire critique d'une conférence sur une problématique internationale d'ordre politique, éducationnel ou culturel, comme il était annoncé, mais également, sur la production d'un plan d'action pour la Région wallonne et la Communauté française alors que ce second aspect de l'épreuve n'avait été annoncé ni par l'appel aux candidats ni par la convocation du 8 décembre 2015.

Il soutient que le contenu de l'épreuve ne pouvait être modifié que par une personne qui justifiait de la compétence requise à cet égard et qu'en tout état de

cause, les candidats devaient être informés de cette modification, pour assurer l'égalité entre eux et pour éviter qu'ils soient surpris dans leurs attentes légitimes.

En réplique, il rappelle que le règlement de l'épreuve auquel se réfèrent les parties adverses est la pièce non datée et non signée qui aurait été soumise aux cabinets ministériels, et qui est déposée par les parties adverses en pièce n° 2 du dossier administratif. Or, il constate que les parties adverses, qui ne prétendent pas que ce document a été publié, n'indiquent pas où il eût pu le consulter.

Il souligne que, en réalité, ce qui a été publié, c'est l'appel aux candidats du SELOR paru sur le site de cette institution qui ne prévoyait pas, quant à lui, qu'il serait demandé aux candidats de mettre en place un plan d'action.

À son estime, le constat de cette discordance entre les deux documents pose ainsi deux problèmes : d'une part, on ignore par qui, quand et dans quelle forme a été prise la décision de demander aux candidats de mettre en place un plan d'action et, d'autre part, il est incontestable que les candidats se sont présentés à l'épreuve sans savoir que ce travail leur serait demandé.

Quant au fait que la consigne a été donnée oralement au début de l'épreuve, cela ne permet pas, selon lui, d'éclaircir ces deux problèmes.

Dans son dernier mémoire, il réitère ses arguments et maintient que l'épreuve écrite tel qu'elle a été annoncée sur le site du SELOR ne comprenait pas la rédaction d'un plan d'action au départ des thématiques abordées. Il est ainsi d'avis qu'il n'a pas pu se préparer utilement à cette épreuve et que par contre, ceux qui avaient déjà postulé dans le passé ou ceux qui sont amenés de part leur pratique professionnelle, à faire ce genre de plan, ont été avantagés. Enfin, il ne voit pas pourquoi on devrait encore avertir préalablement les candidats du contenu des épreuves si en cours de route tout peut être modifié.

V.2. Appréciation

Le règlement du concours communiqué au requérant par la première partie adverse par un courrier du 25 mars 2016 indiquait en ce qui concerne la deuxième épreuve :

" Phase 2. Épreuve écrite - max 4h30

Synthèse et commentaire critique d'une conférence de cinquante minutes en français (avec prise de notes) sur une problématique internationale d'ordre politique, économique, éducationnel ou culturel.

Il sera également demandé aux candidats, lors de cette épreuve, d'orienter un choix offert dans le cadre de la conférence et de mettre en place un plan d'action au départ des thématiques abordées.

Pour réussir les candidats doivent obtenir au moins 17,5 points sur 30.
Cette épreuve est éliminatoire".

L'avis publié au Moniteur belge du 9 octobre 2015 se bornait sur ce point à indiquer que "La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, la procédure de sélection, ...) est disponible auprès du SELOR via www.selor.be".

L'appel à candidatures publié sur le site internet du SELOR mentionnait ce qui suit:

" 2.2 : Épreuve écrite (Environ 4h30 + temps de présentation de la conférence)

Cette épreuve écrite consiste en une synthèse et en un commentaire critique d'une conférence sur une problématique internationale d'ordre politique, économique, éducationnel ou culturel.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 17,5 points sur 30.

Cette épreuve est éliminatoire.

[...]".

La convocation à cette épreuve adressée au requérant stipulait "Pour rappel, cette épreuve écrite consiste en une synthèse et en un commentaire critique d'une conférence sur une problématique internationale d'ordre politique, économique, éducationnel ou culturel".

Il ressort de ce qui précède que, jusqu'au jour de l'épreuve écrite, le requérant estimait que celle-ci consisterait uniquement en une synthèse et en un commentaire critique d'une conférence sur une problématique internationale d'ordre politique, économique, éducationnel ou culturel.

Il ne conteste cependant pas qu'avant le début de l'épreuve, tous les candidats ont été avertis oralement de ce que "Pour cette épreuve écrite, vous allez assister à une conférence qui va vous être donnée par le Pr. Jean-Michel DE WAELE concernant une problématique internationale. Nous attendons de vous une synthèse et un commentaire critique de cette conférence. Il vous est également demandé, lors de cette épreuve, d'orienter un choix offert dans le cadre de la conférence et de mettre en place un plan d'action au départ des thématiques abordées".

Tous les candidats ont donc bien été avertis, avant de présenter l'épreuve, de ce qu'ils devaient également orienter un choix offert dans le cadre de la conférence et mettre en place un plan d'action au départ des thématiques abordées. Le requérant n'indique, par ailleurs pas, ni dans sa requête, ni dans son mémoire en réplique, en quoi le fait d'avoir été averti de ce point uniquement avant le début de l'épreuve aurait pu lui causer un désavantage, et ce, d'autant plus qu'il indique, dans sa requête, avoir eu "l'impression qu'il n'a pas démerité par le plan d'action qu'il a proposé". Ce n'est que dans son dernier mémoire que le requérant précise qu'il aurait été défavorisé par rapport aux candidats ayant déjà, par le passé, participé à ce genre d'épreuve ou par rapport à des candidats qui, de par leur expérience professionnelle, ont eu à faire à ce genre d'exercice.

Ce genre de considération n'est cependant pas pertinent car en tout état de cause, les candidats, au vu de leurs expériences professionnelles respectives, ne sont jamais sur un pied d'égalité. Or, en l'espèce, la conférence a porté sur un thème que, de l'aveu même du requérant, il connaissait bien vu son affectation à la délégation Wallonie-Bruxelles auprès de l'Union européenne. Le requérant n'indique dès lors pas en quoi, il aurait été particulièrement défavorisé par rapport aux autres candidats.

En outre, il ne peut prétendre que le contenu de l'épreuve aurait été modifié puisque le règlement du concours précisait, dès le départ, qu'il serait demandé aux candidats, lors de cette épreuve, d'orienter un choix offert dans le cadre de la conférence et de mettre en place un plan d'action au départ des thématiques abordées.

Au vu de ces éléments, le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, précitée, de la méconnaissance du principe général de droit administratif de motivation, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la méconnaissance des principes généraux de droit administratif de la proportionnalité et du raisonnable, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir.

Le requérant indique qu'il a seulement été informé de la note qui lui a été attribuée pour son épreuve, de la répartition purement arithmétique de cette note en une demi-douzaine de critères et du constat que sa note est, pour chaque critère, suffisante ou non au regard de la condition de réussite prévue (17,5/30 pour l'ensemble, soit 3/5 par critère) alors qu'en dépit de ses rappels, il reste, depuis son épreuve, dans l'ignorance de la correction de sa copie, des délibérations du jury et du *feedback* de son épreuve et qu'au contraire, il a été informé que les deux correcteurs ne faisaient de commentaires qu'en cas de désaccord flagrant entre eux, ce qui n'était le cas en l'espèce pour aucun des six critères.

Il soutient ainsi être dans l'ignorance des motifs concrets pour lesquels son échec a été prononcé, dans le cadre d'une épreuve dont l'évaluation requérait pourtant l'exercice d'une large compétence discrétionnaire et qu'en tout état de cause, jusqu'à plus ample information de la première partie adverse, il n'aperçoit pas pour quel motif son échec a pu être prononcé puisqu'il a obtenu d'excellents résultats dans ses examens lors de ses études en sciences politiques (orientation relations internationales), en sciences sociales et en droits de l'homme, chaque fois réussies avec "grande distinction", qu'il travaille au service de la seconde partie adverse depuis 2013, qu'il a justement été affecté aux affaires européennes sur lesquelles portait le thème de la conférence et qu'il a eu l'impression de remettre une copie de qualité.

En réplique, à titre liminaire, les parties adverses mettant expressément en doute les références du requérant à son parcours universitaire, il produit en annexe à son mémoire les listes de points qu'il a obtenus.

Il rappelle qu'il a d'abord été informé de son résultat (15/30 alors que le minimum requis pour réussir était fixé à 17,5/30), que, sur l'insistance de son avocat, il a obtenu la décomposition de cette note en six compétences, chacune évaluée sur cinq points et que, sur l'insistance encore de son avocat, il a obtenu, pour chaque compétence, un commentaire verbal qui ne faisait que traduire cette note (ainsi, pour une note inférieure à 3/5, il est indiqué que "l'ensemble des critères ou des indicateurs relatifs à la compétence n'est pas rencontré de manière satisfaisante et la compétence est donc jugée insuffisamment présente"; en revanche, pour une note de 3/5, il est indiqué que "le candidat satisfait à l'ensemble des indicateurs" et que "la compétence est par conséquent suffisamment présente").

Selon lui, cette motivation est lacunaire. Il indique qu'il s'agissait d'une évaluation qui appelait l'exercice d'une large marge d'appréciation discrétionnaire et que s'il a été informé, par les documents qui lui ont été communiqués, de sa note et

de la décomposition de celle-ci en six compétences, il ne lui a jamais été précisé de manière concrète à quel critère ou à quel indicateur attaché à une compétence, il satisfaisait ou il ne satisfaisait pas, et par conséquent en quoi il était jugé que la compétence évaluée était ou non suffisamment présente chez lui. Il cite à titre d'exemple l'arrêt n° 129.226 du 12 mars 2004.

À cela, il ajoute que les pièces qui sont invoquées à cet égard par les parties adverses, c'est-à-dire les pièces n^{os} 10 et 11 du dossier administratif, ne sont ni datées ni signées, et que rien ne permet donc d'attester qu'elles émanent du jury.

Enfin, il constate que le dossier administratif ne permet pas de pallier les lacunes de la motivation formelle et que, notamment, sa copie n'a fait l'objet d'aucune annotation, de telle sorte que rien ne permet de garantir même qu'elle ait été seulement lue.

Dans son dernier mémoire, il souligne qu'il n'est pas en mesure de comprendre ce que le jury reproche concrètement à sa copie. À titre d'exemple, il prend le critère "maîtrise à l'écrit de la langue française" qui devait s'évaluer au regard de quatre indicateurs, soit l'orthographe, la construction des phrases, la lisibilité du texte et son caractère structuré. Il constate qu'il a obtenu la note de 3/5 mais sans qu'on lui explique si c'est son orthographe qui est défailante ou si c'est la structure de son exposé. Il insiste sur le fait qu'il n'est pas possible au regard du dossier administratif de savoir si la partie adverse a commis ou non une erreur manifeste d'appréciation.

VI.2. Appréciation

Il convient de faire la distinction entre la motivation formelle et les considérations qui la soutiennent. Si l'administration est tenue de motiver formellement sa décision, il ne lui appartient pas de devoir justifier les motifs des motifs. Lorsqu'il faut obtenir un nombre minimum de points pour réussir une épreuve, l'indication de l'insuffisance des points obtenus constitue une motivation formelle adéquate et suffisante. Répond à cette exigence la décision qui mentionne clairement que le candidat a obtenu la note de 15 points sur 30, alors que le minimum requis était de 17,50 points sur 30, comme il était précisé dans l'avis publié sur le site internet du SELOR. Dans la mesure où le requérant a obtenu, avant l'introduction du recours, des informations complémentaires relatives à ses prestations qui mentionnent les critères et les indicateurs utilisés et l'appréciation des réponses données par rapport à ceux-ci, et détaillent le score obtenu pour chaque compétence, il a disposé d'éléments suffisants pour comprendre les raisons de son

échec. Ces explications ne devaient pas, en tant que telles, apparaître dans le corps de la décision.

Par ailleurs, le Conseil d'État ne peut que censurer une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur qui est à première vue incompréhensible et que l'administration n'a pas pris la peine de justifier alors qu'elle aurait peut-être pu l'être.

Or, le tableau de correction communiqué au requérant, le 25 mars 2016, mentionne ce qui suit :

Critères	Indicateurs	Correcteur 1	Correcteur 2	Moyenne
<u>Maîtrise à l'écrit de la langue française :</u> Communiquer par écrit de manière correcte les informations, les idées et les opinions, en utilisant la structure et la terminologie appropriées, et ce, sans fautes d'orthographe. Compétence évaluée sur l'ensemble du travail	- Ecrit sans faire de faute d'orthographe. - Utilise les bonnes constructions de phrase par écrit. - Ecrit clairement et lisiblement. - Rédige un texte structuré.	3	3	2
<u>Analyser l'information :</u> Analyser de manière ciblée les données et juger d'un œil critique l'information. Compétence évaluée au travers de l'analyse de l'information perçue par le candidat	<i>Penser de façon analytique</i> - Identifie la structure d'une information. - Comprend bien les causes et les conséquences d'un événement. - Analyse rapidement et efficacement des situations complexes. <i>Evaluer l'information</i> - Analyse les données de manière critique et détecte rapidement les zones d'ombre. - Évalue les informations disponibles de façon objective et en toute impartialité. - Quantifie, compare et évalue des alternatives.	2	2	2
<u>Intégrer l'information :</u> Etablir des liens entre diverses données, concevoir des alternatives et tirer des conclusions adéquates. Compétence évaluée au travers de la synthèse	<i>Etablir des liens</i> - Rassemble différents éléments clés dans un ensemble cohérent. - Établit des liens pertinents entre des informations de sources et de contenus différents. <i>Générer des alternatives</i> - Recherche toutes les alternatives possibles pour	3	3	3

	obtenir un résultat donné. - Aborde des situations selon différents points de vue. <i>Tirer des conclusions</i> - Pèse le pour et le contre de chacune des alternatives afin d'arriver à des conclusions réfléchies. - Utilise des informations issues de différentes sources pour arriver à des conclusions cohérentes.			
<u>Organiser</u> : Définir des objectifs de manière proactive, étayer des plans d'action de manière minutieuse et y impliquer les bonnes ressources, dans les délais disponibles. Compétences évaluée au travers du plan d'action, des objectifs planifiés, ...	<i>Fixer les objectifs</i> - Fixe des objectifs en fonction des résultats à atteindre. - Traduit la stratégie en objectifs mesurables. <i>Agir de façon proactive</i> - Prend en compte des éléments imprévus lors de l'élaboration d'un planning. - Entreprend des actions en tenant compte des obstacles futurs. <i>Planifier</i> - Planifie les activités de manière logique et efficace, en tenant compte des priorités. - Planifie les activités et les ressources humaines en fonction des résultats à atteindre.	3	2	2,5
<u>Décider (mettre en œuvre)</u> : Prendre des décisions à partir d'informations (in)complètes et initier des actions ciblées afin de mettre en œuvre les décisions. Compétence évaluée au travers de l'avis circonstancié	<i>Prendre des décisions</i> - Prend les bonnes décisions sur base d'informations suffisantes mais encore incomplètes, en tenant compte des avantages et des désavantages. - Décide après avoir suffisamment évalué les conséquences et les alternatives. - Analyse de façon approfondie les différentes alternatives avant de décider. <i>Initier les actions</i> - Initie les actions en fonction des décisions prises sans perdre de vue les objectifs à atteindre. - Entreprend des actions qui contribuent à la réalisation des objectifs. - Traduit un objectif visé en un plan d'action concret et	2	2	2

	élaboré.			
<u>Conseiller (rapporter, avis) :</u> Fournir des conseils à ses interlocuteurs et développer avec eux une relation de confiance basée sur son expertise. Compétence évaluée au travers des conseils, au travers de l'avis et du plan d'action.	<i>Donner des conseils</i> - Adapte le contenu de son conseil aux besoins de son interlocuteur. - Donne un conseil correct au niveau du contenu. - Base son conseil sur un raisonnement cohérent. <i>Acquérir de la crédibilité</i> - Construit une relation avec des partenaires importants, grâce à sa crédibilité - Construit une relation durable avec les autres notamment grâce à sa crédibilité personnelle. - Démontre une expertise créditée au sein de son organisation et auprès de ses clients.	2	3	2,5
				15

Il en résulte que les appréciations des deux correcteurs sont concordantes pour les critères "maîtrise de la langue française", "Analyser l'information", "Intégrer l'information" et "Décider (mettre en œuvre)" et quasiment concordantes pour les critères "Organiser" : correcteur 1 : 3 points/correcteur 2 : 2 points et "Conseiller (rapporter, avis)" : correcteur 1 : 2 points/correcteur 2 : 3 points.

En outre, le requérant a également reçu, par un courriel du 29 mars 2016, les explications suivantes :

" Module 2.1 : conférence - évaluation du candidat numéro 17

Concernant la compétence 1 (maîtrise à l'écrit de la langue française) évaluée sur l'ensemble du travail, le candidat satisfait de justesse à l'ensemble des indicateurs.

Cette compétence est par conséquent suffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 3/5

La compétence 2 (analyser l'information) évaluée au travers de l'analyse de l'information perçue par le candidat est plus problématique. Il était attendu du candidat qu'il analyse de manière ciblée les données et juge d'un œil critique l'information. Force est de constater que l'ensemble des indicateurs visant à vérifier la capacité à penser de manière analytique et à évaluer l'information n'est pas rencontré de manière satisfaisante.

Cette compétence est donc jugée insuffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 2/5

La compétence 3 (intégrer l'information) évaluée au travers de la synthèse visait à établir des liens entre les diverses données, à concevoir des alternatives et concevoir des conclusions adéquates.

L'ensemble des indicateurs visant à évaluer la propension à établir des liens et à tirer des conclusions est rencontré dans la copie du candidat 17.

Cette compétence est suffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 3/5

Concernant la compétence 4 (organiser), il était demandé de définir des objectifs de manière proactive, d'étayer des plans d'action de manière minutieuse et d'y impliquer les bonnes ressources dans les délais disponibles (compétence évaluée au travers du plan d'action, des objectifs planifiés, ...).

Des lacunes apparaissent dans la copie du candidat 17 pour ce qui concerne l'ensemble des indicateurs associés à cette dernière, tant s'agissant de la fixation d'objectifs, de la proactivité et la planification des activités de manière logique et efficace.

Cette compétence est donc jugée insuffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 2,5/5

La compétence 5 (décider) visait à évaluer la propension du candidat à prendre des décisions à partir d'informations (in)complètes et à initier des actions ciblées afin de mettre en œuvre les décisions.

L'ensemble des critères relatifs à cette compétence n'est pas rencontré de manière satisfaisante dans la copie du candidat 17.

Cette compétence est donc jugée insuffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 2/5

Enfin, la compétence 6 (conseiller) visait à évaluer la capacité du candidat à fournir des conseils à ses interlocuteurs et à développer avec eux une relation de confiance basée sur son expertise (compétence évaluée au travers des conseils fournis, de l'avis et du plan d'action).

Force est de constater que l'ensemble des indicateurs visant à vérifier la capacité à donner des conseils et à acquérir de la crédibilité n'est pas rencontré de manière satisfaisante.

Cette compétence est donc jugée insuffisamment présente chez le candidat par rapport au niveau attendu pour la fonction.

Résultat : 2,5/5".

La combinaison de ces deux documents permet au requérant de comprendre les raisons de son échec. À cet égard, rien n'oblige les correcteurs à annoter la copie des candidats ni à faire reposer leur appréciation sur des exemples concrets. Rien dans le dossier administratif ne permet, donc, de déceler une erreur qui pourrait être qualifiée de manifeste.

Le troisième moyen est, dès lors, non fondé.

VII. Indemnité de procédure et dépens

Les parties adverses sollicitent une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à leur demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée aux parties adverses, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-cinq octobre deux mille dix-sept, par :

Pascale VANDERNACHT,
Florence VAN HOVE,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Pascale VANDERNACHT.