

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 244.121 du 2 avril 2019

A. 219.218/VIII-10.117

En cause : **DELTOUR** Arnault,
ayant élu domicile chez
M^e Laurence RASE, avocat,
quai de Rome 2
4000 Liège,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Marc NIHOUL, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 11 mai 2016, Arnault DELTOUR demande l'annulation de "l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 17 février 2016 qui confère le mandat d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire à M. Gérard Legrand et du refus implicite qui en découle de conférer ce mandat au requérant".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Paul ERNOTTE, 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.

VIII - 10.117 - 1/11

Par une ordonnance du 22 février 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 29 mars 2019.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Julie D'HAUTCOURT, *loco* M^e Laurence RASE, avocat, comparaissant pour la partie requérante et M^e Aurore DEWULF, *loco* M^e Marc NIHOUL, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Paul ERNOTTE, premier auditeur, a été entendu 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. Répondant à un appel aux candidats lancé le 26 juin 2015, le requérant, le bénéficiaire du premier acte attaqué ainsi que trois autres membres du Service général de l'inspection posent leur candidature afin d'obtenir un mandat pour l'exercice de la fonction d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire.

2. Lors de la réunion qu'elle tient le 17 décembre 2015, la commission de sélection et d'évaluation détermine les critères en fonction desquels les candidatures seront appréciées ainsi que le poids à accorder à ceux-ci.

Se fondant sur les dossiers des différents candidats, la commission examine chacun d'eux au regard des cinq critères suivants : les diplômes, les publications et interventions, la diversité des expériences, les formations reçues ainsi que les projets menés précédemment.

3. Le 7 janvier 2016, chacun des candidats est entendu par la commission afin d'être évalué sur trois autres critères : la vision, les capacités managériales et les aptitudes relationnelles. Le même jour, celle-ci établit un classement dans lequel le bénéficiaire du premier acte attaqué occupe la première

place et le requérant la deuxième position. Outre une motivation d'ordre littéraire, ledit classement repose sur un tableau qui, pour les deux personnes précitées se présente comme suit :

Critères	G. Legrand	A. Deltour	Maxima
Diplôme	1	0,5	1
Publication/intervention	0,125	0,75	1
Diversité expériences	0,5	1	1,5
Formations reçues	0,125	0,5	0,5
Projets	0	0,5	1
Aptitudes relationnelles	1,25	0,75	1,5
Capacités managériales	1,25	0,75	1,5
Vision	1,5	0,75	2
Totaux	5,75	5,5	10

4. Se conformant à l'avis de commission de sélection et d'évaluation, le Gouvernement de la Communauté française adopte le 17 février 2016 un arrêté qui, à dater du 1^{er} mars 2016, confie à Gérard LEGRAND le mandat d'inspecteur général pour l'enseignement fondamental ordinaire. Cette décision qui forme le premier objet du recours est notifiée au requérant par une lettre recommandée que celui-ci déclare avoir reçue le 14 mars 2016.

IV. Recevabilité

Au moment où les mesures attaquées ont été adoptées, il n'existait parmi les dispositions du décret du 8 mars 2007 relatif au service général de l'inspection, au service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la Communauté française, aux cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement subventionné par la Communauté française et au statut des membres du personnel du service général de l'inspection et des conseillers pédagogiques, aucune qui reconnaissait au profit du requérant un droit ou une priorité pour l'obtention du mandat d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire. À supposer même qu'un arrêt procède à l'annulation du premier acte attaqué, le Conseil d'État ne pourrait de toute manière pas annuler le refus implicite de confier le poste en cause au requérant sans préjuger d'un acte que l'autorité investie du pouvoir de désignation peut seule prendre. En conséquence, il convient de relever d'office que pour ce qui concerne son second objet, le présent recours est irrecevable.

V. Premier moyen

V.1. Thèses des parties

Le requérant prend un premier moyen de la violation de l'article 92 du décret du 8 mars 2007 précité, de l'incompétence, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut ou de l'erreur de motifs en fait et en droit, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir que suivant l'article 92 du décret du 8 mars 2007 précité, la commission de sélection et d'évaluation doit classer les candidats à un mandat d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire sur la base de deux catégories de critères : d'une part, les aptitudes relationnelles et d'autre part, les mérites, lesquels regroupent les diplômes, certificats et brevets obtenus, les formations complémentaires et en cours de carrière, les publications et les projets mis en œuvre dans le cadre d'une fonction d'inspecteur ou d'un mandat antérieur. Tout en admettant que le terme "notamment" figurant à l'article 92 précité permet en principe l'ajout de critères complémentaires, il estime cependant que l'usage d'une telle faculté n'est admissible que dans le respect de conditions qui, en l'espèce, ne sont pas remplies : en choisissant d'apprécier les candidats en fonction de leurs capacités managériales et de leur vision, la commission de sélection et d'évaluation a en effet fait usage d'éléments d'appréciation qui, contrairement à ce qu'implique l'article 92, ne relèvent certainement pas de la catégorie des mérites. Il ajoute que ce n'est pas au Gouvernement de la Communauté française, ni à la commission de sélection et d'évaluation ni à l'auteur de la lettre de mission qu'il revient d'établir ces critères complémentaires puisque seul le législateur décréte est compétent pour fixer les critères de sélection au mandat d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire. Il soutient également qu'en décidant que par rapport aux précédentes procédures de sélection, le critère des formations complémentaires ou en cours de carrière possèdera moins d'importance tandis que celui des aptitudes relationnelles aura par contre un poids accru égal à celui accordé au critère des capacités managériales, la commission de sélection et d'évaluation a pris une position qui se heurte à plusieurs objections. En effet, il soutient qu'il n'appartient pas à ce collège de fixer "un ordre de priorité des critères" ou d'accorder à ceux-ci une importance différente alors que l'article 92 du décret du 8 mars 2007 précité les a placés sur un pied d'égalité. Il estime qu'il est, de même, contraire à cette disposition décréte de donner à un critère qui n'y figure pas, celui des capacités managériales, le même poids que celui retenu pour les aptitudes relationnelles. Il fait, en outre, valoir que si dans un premier temps, la commission de sélection et

d'évaluation indique qu'elle accorde plus d'importance et une importance égale au critère des aptitudes relationnelles et des capacités managériales par rapport au critère des mérites, elle classe finalement les candidats sur la base des aptitudes relationnelles, des capacités managériales et de la vision. Il estime que, ce faisant, la commission a, selon la requête, fait à tort abstraction de deux critères fixés par l'article 92 du décret du 8 mars 2007 de sorte que le classement des candidats repose sur des motifs erronés et constitue de surcroît une erreur manifeste d'appréciation. Il reproche également au préambule de l'arrêté attaqué de se rallier à la position de la commission de sélection et d'évaluation laquelle faisait état de la nécessité de prévoir, quel que soit le candidat retenu, un encadrement adapté car le profil de chacun d'eux présente peu ou prou des forces et des faiblesses spécifiques. Il estime qu'outre le fait qu'elle n'est pas particulièrement précise, une telle manière de s'exprimer n'est pas admissible puisque le décret du 8 mars 2007 précité ne prévoit pas que les inspecteurs généraux soient encadrés en dehors du rôle de supervision qui relève de la compétence de l'inspecteur général coordonateur. Il soutient de plus, que la mention en cause est la conséquence de la mise en œuvre de critères qui ne figurent pas dans le décret précité, qui sont subjectifs et qui n'ont pas été définis au préalable par la commission de sélection et d'évaluation. Il considère, par ailleurs, qu'outre le fait qu'il ne figure pas dans le décret du 8 mars 2007 précité, le critère "vision" n'est pas explicité par le Gouvernement de la Communauté ou par la commission de sélection et d'évaluation, qu'il n'existe aucun document qui définit ou donne des prévisions sur le contenu de ce critère et que celui-ci ne permet donc pas de traiter les candidats de façon égale et objective. Il fait enfin valoir que si l'article 92 du décret du 8 mars 2007 précité donne bien à la commission de sélection et d'évaluation la faculté d'entendre les candidats, il n'habilite par contre pas celle-ci à ériger, comme elle l'a fait, cette possible audition des candidats en un véritable examen d'évaluation. Il estime qu'une telle manière de procéder vicie la procédure de sélection et que tel est tout particulièrement le cas en ce qui concerne les aptitudes relationnelles, lesquelles ont uniquement été évaluées lors de l'audition des candidats alors que la mesure dans laquelle chacun des postulants satisfait à ce critère prévu par le décret devait d'abord être déterminée sur la base d'un examen de chaque dossier de candidature.

La partie adverse répond que la commission de sélection et d'évaluation a scrupuleusement respecté l'article 92 du décret du 8 mars 2007. Elle soutient qu'elle a en effet examiné les différentes candidatures au regard des critères énoncés dans cette disposition. Elle admet que s'il est vrai que dans son évaluation des candidats, la commission a également fait intervenir deux critères supplémentaires, à savoir la vision et les capacités managériales, le terme "notamment" qu'emploie l'article 92 précité montre clairement que la liste des éléments d'appréciation des

candidats qui y figure n'est pas exhaustive et que l'autorité dispose donc d'une certaine liberté dans la détermination des critères à prendre en considération. Après avoir rappelé que le Conseil d'État reconnaît aux autorités administratives le pouvoir d'adopter les méthodes qu'elles estiment les plus appropriées afin d'évaluer les candidats à un emploi public à la condition que soient pris en compte tous les critères définissant le profil de la fonction concernée, elle fait valoir que la commission de sélection et d'évaluation n'a dès lors pas outrepassé ses compétences en décidant d'évaluer également les candidats en fonction de leur vision et de leur capacité managériale car il s'agit de critères qui, outre le fait qu'ils sont liés à ceux énumérés dans la législation, résultent directement du profil de la fonction, et spécialement de la lettre de mission laquelle demande notamment aux candidats d'avoir :

- " - une bonne connaissance du système éducatif (textes fondamentaux qui l'organisent et références pédagogiques);
- une bonne connaissance de l'organisation des services de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique et de la place de celle-ci au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- des aptitudes humaines et relationnelles;
- des compétences organisationnelles (capacité d'anticipation, de prise de décision, capacité de gestion des ressources humaines, souci de récolte de l'information, capacité à synthétiser les informations et à diffuser l'information);
- des aptitudes en matière de communication, de gestion de conflits, techniques de négociations, techniques d'évaluation, travail en équipes, conduite et motivation des groupes, ainsi que relations avec les partenaires de l'inspection".

Elle insiste sur le fait que les deux critères complémentaires retenus par la commission de sélection et d'évaluation n'ont absolument rien de déraisonnable. Elle estime que les capacités managériales des candidats correspondent en effet à de multiples éléments repris dans la lettre de mission (compétences organisationnelles, capacité d'anticipation, de prise de décision, de gestion des ressources humaines, souci de récolte de l'information, aptitudes en matière de communication, de gestion de conflits, techniques de négociations, techniques d'évaluation, travail en équipes, conduite et motivation des groupes, ainsi que relations avec les partenaires de l'inspection ...). Elle soutient qu'il est important de connaître la vision qu'ont les candidats de la fonction qu'ils convoitent et que le requérant ne s'y est d'ailleurs pas trompé puisqu'avant même d'être entendu à ce sujet, il l'a détaillée dans sa lettre de motivation. Elle ajoute que cette vision participe d'ailleurs d'une bonne connaissance du système éducatif et de l'organisation des services de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique, telle que requise dans la lettre de mission. Après avoir rappelé que le poids à accorder aux différents critères a été déterminé avant l'examen des candidatures et que cette pondération a ensuite été appliquée de manière uniforme à tous les postulants, elle considère que ce faisant, la commission de sélection et d'évaluation a choisi la méthode qu'elle estimait la plus

appropriée. Elle soutient qu'il est en effet légitime, dans le chef d'un organe appelé à classer des candidats, d'estimer que compte tenu de la fonction à conférer, certains critères de sélection sont plus importants que d'autres et qu'un tel choix ne pourrait être contesté par le requérant qu'à condition d'être manifestement déraisonnable, ce qu'il reste à défaut de démontrer. En ce qui concerne les critiques que la requête formule à l'encontre du passage de l'avis de la commission de sélection et d'évaluation qui est relatif à l'encadrement à prévoir pour le candidat sélectionné pour l'emploi litigieux, elle s'interroge sur la recevabilité de tels arguments, la commission n'ayant, ce faisant émis qu'une simple recommandation à laquelle l'autorité investie du pouvoir de décision n'était nullement obligée de se conformer. Quant à l'idée défendue par la requête, selon laquelle la vision est un critère dont le contenu n'est pas défini et qui n'est pas objectif, elle la rejette en estimant que le requérant est sans intérêt pour faire valoir une telle critique puisque, *in tempore non suspecto*, celui-ci avait parfaitement compris ce que recouvrait ce critère puisqu'il était déjà repris dans le précédent appel à candidatures auquel le requérant avait répondu. Elle relève que sans avoir jamais demandé le moindre éclaircissement à ce propos, le requérant a développé sa vision de la fonction litigieuse tant dans sa lettre de motivation que lors de l'exposé qu'il a ensuite fait devant la commission de sélection et d'évaluation. Elle fait enfin valoir que comme l'article 92 du décret du 8 mars 2007 précité confie à la commission de sélection et d'évaluation le pouvoir d'entendre les candidats, on ne peut sérieusement lui faire grief d'avoir fait usage de cette prérogative que lui donne la législation.

Elle maintient, dans son dernier mémoire que la question de la "vision" qu'ont les candidats de la fonction qu'ils convoitent est pour le moins classique, voire élémentaire, pour tout membre ayant une expérience, si petite soit-elle, de la comparaison des titres et mérites. Elle fait valoir, qu'en la matière, l'autorité publique de référence est le SELOR et que celui-ci met en place de multiples jurys de sélection dont la mission est de départager les candidats au travers des différentes épreuves dont la dernière consiste classiquement en une audition, laquelle comprend en toutes hypothèses un entretien libre entre le jury et chaque candidat, entretien dont la dynamique ne fait l'objet d'aucune information préalable particulière et au travers duquel chaque candidat est amené, de manière directe ou indirecte, à développer sa vision de l'emploi ou de la fonction à laquelle il postule. Elle soutient qu'amener le candidat à faire part de sa vision est, pour le jury, cerner le candidat quant à sa capacité notamment, à intégrer une structure de type administratif sur le modèle hiérarchique, à s'intéresser à des enjeux qui sont définis par ailleurs et à la réalisation desquels il lui reviendra de collaborer, à partager des valeurs qui sont celles du service public, à s'intéresser à la chose publique en général et à l'environnement correspondant à l'emploi à pourvoir en particulier et que cette

dynamique n'est jamais annoncée aux candidats, le jury étant en quête de spontanéité du candidat dans les réponses qui alimentent ce terrain de la vision. Elle estime que si la décision attaquée devait être annulée sur le fondement de ce moyen, c'est véritablement toute une dynamique de sélection usuellement appliquée par le SELOR qui serait mise à mal. Elle ajoute que sans doute une dynamique de sélection usuellement appliquée par SELOR n'est-elle pas nécessairement, du seul fait de son caractère usuel et de son application par SELOR, exempte de toute critique, mais que la circonstance justifierait pour le moins de s'interroger sur la pertinence de rejeter par principe l'application de ce critère tel qu'il est usuellement mis en œuvre ou si des circonstances particulières de l'espèce feraient qu'il aurait été mal appliqué. Elle estime que cette mauvaise application ne peut en tout cas pas être décelée dans le fait que les candidats n'ont pas été plus amplement informés, avant audition, de ce que recouvrait ce critère sauf à considérer qu'un poste d'inspecteur général de l'enseignement n'est pas, de ce point de vue et pour des raisons à déterminer, assimilable aux emplois du secteur public dont la sélection est communément mise en œuvre par SELOR. Elle soutient enfin que si, ce faisant elle confirme que le critère de la vision ne devait pas être plus amplement précisé, le requérant n'en est pas moins malvenu de soulever ce moyen du fait qu'il a été candidat à de précédentes procédures de sélection dans lesquelles ce critère de la "vision" a été mis en œuvre de la même manière.

V.2. Appréciation

L'article 92, alinéa 2, du décret du 8 mars 2007 précité, est ainsi rédigé :

- " La Commission présente au Gouvernement, par mandat à conférer, une liste de cinq candidats au plus, classés dans l'ordre de leurs mérites et de leurs aptitudes relationnelles. Pour classer les candidats selon l'ordre de leurs mérites, la Commission prend notamment en compte les formations en cours de carrière et complémentaires, les publications, les diplômes, certificats et brevets obtenus, les projets mis en œuvre lorsque les candidats exerçaient leur fonction d'inspecteur ou un mandat antérieur".

Le terme "notamment", qui figure dans cette disposition, implique que l'énumération des critères à laquelle elle procède n'est pas limitative. Loin de devoir s'en tenir aux seuls éléments d'appréciation visés dans le décret, la commission de sélection et d'évaluation est donc en principe autorisée à retenir des critères supplémentaires afin d'évaluer les mérites des différents candidats étant entendu que l'usage d'une telle faculté s'effectue sous le contrôle de l'autorité investie du pouvoir d'octroyer le mandat en cause.

L'intervention d'éléments distincts de ceux énumérés à l'article 92, alinéa 2, n'est toutefois admissible que si ces critères ont été définis et mis en œuvre de manière telle que conformément au principe de l'égale admissibilité de tous aux

VIII - 10.117 - 8/11

emplois publics, l'examen comparatif des candidats s'effectue pour chacun d'eux de la même manière et sur les mêmes bases.

En l'espèce, la lettre qui a été, le 17 décembre 2015, adressée aux candidats afin de les inviter à comparaître le 7 janvier 2016 devant la commission de sélection et d'évaluation indiquait que l'évaluation à laquelle cette audition allait permettre de procéder porterait notamment sur "la vision". S'agissant de ce critère qui n'apparaissait pas dans l'appel aux candidats du 26 juin 2015, le courrier en cause s'abstient toutefois d'apporter la moindre précision, et notamment d'indiquer l'objet sur lequel les personnes concernées étaient appelées à exposer leur façon de voir, leur conception. Il ressort du dossier que lors de leur comparution devant la commission précitée, le requérant et le bénéficiaire du premier acte attaqué ont tenu au sujet du poste à pourvoir et du service à diriger des propos fort différents. Ainsi, le requérant qui a, pour le critère "vision", obtenu 0,75 points sur 2 a essentiellement insisté sur le développement d'une culture privilégiant la recherche constante de la qualité et la collaboration participative, ainsi que sur les cinq types d'actions qu'il comptait mener pour atteindre ces objectifs. Par contre, le bénéficiaire de l'acte attaqué qui, pour le même critère, a obtenu une note supérieure (1,5 points sur 2) a, quant à lui, développé une conception de l'inspection et de sa gestion qui, bien plus que son concurrent, intègre dans une large mesure des réformes futures, étant le suivi de la mise en œuvre du pacte d'excellence, l'octroi à l'inspection du pouvoir de mener des audits ainsi que la transformation de ce service de manière à ce qu'au-delà de ses missions traditionnelles de contrôle et de conseil, il assure à l'avenir un véritable rôle de régulation du système éducatif.

Il ressort de ce qui précède qu'à défaut d'être assorti de la moindre indication complémentaire, le terme "vision" ne pouvait apporter aucune information précise et concrète quant aux qualités ou aptitudes que l'autorité entendait ainsi mesurer chez les candidats à la fonction d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire ou quant aux caractéristiques du discours que les postulants étaient appelés à tenir devant la commission de sélection et d'évaluation. Les explications apportées à cet égard par la partie adverse dans son dernier mémoire sont tardives. Il n'est donc pas exagéré de soutenir, comme le fait le requérant, que le critère "vision" qui a été retenu par la commission précitée puis par le Gouvernement de la Communauté française est à ce point imprécis et indéterminé qu'il ne permet pas d'évaluer de manière objective et égale les mérites des différents candidats.

Ce constat n'est nullement remis en cause du fait qu'à suivre le mémoire en réponse, le terme "vision" se réfère à la conception que chacun des candidats se

fait de la fonction qu'il convoite. En effet, la qualité d'un exposé possédant un tel objet dépend pour une très large part d'éléments qui, comme les capacités managériales, les aptitudes relationnelles et les connaissances acquises lors de formations antérieures ou dans l'exercice de la fonction d'inspecteur, correspondent déjà à d'autres critères dont la commission de sélection et d'évaluation a fait usage afin de classer les candidats. La position défendue par la partie adverse ne réduit dès lors pas les larges zones d'ombre qui existent à propos de ce que recouvre au juste le terme "vision" et ne permet pas d'identifier de manière claire, certaine et précise la ou les qualités que l'on prétend ainsi mesurer chez les candidats et qui ne seraient pas déjà appréhendées par d'autres critères utilisés par la commission de sélection et d'évaluation puis par le Gouvernement de la Communauté française.

Quant à l'intérêt du requérant à critiquer le critère précité, ce dont il se plaint n'est pas le fait de ne pas avoir pu exposer sa conception de la fonction à pourvoir, mais bien le fait d'avoir été privé de la possibilité de se préparer adéquatement à son audition par la commission de sélection et d'évaluation parce qu'il n'avait reçu aucune information précise concernant l'un des critères (la vision) dont elle avait annoncé faire usage pour l'évaluation des candidats dans sa lettre de convocation du 17 décembre 2015. De plus l'écart de 0,75 entre les notes accordées pour ce critère au bénéficiaire de l'acte attaqué (1,5) et au requérant (0,75) est supérieur à l'écart (0,25) entre le total des notes qui leur ont été respectivement attribuées (5,75 – 5,5).

Enfin, la partie adverse tient pour établi, dans son dernier mémoire, que le critère de la "vision" est usuellement appliqué par le SELOR dans toutes les procédures de sélection qu'il organise, sans toutefois démontrer que ce critère serait appliqué sans que les candidats ne soient informés, avant audition, de ce qu'il recouvrerait.

En tant qu'il est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que de l'article 92 du décret du 8 mars 2007, le premier moyen est donc fondé.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 février 2016 qui confère le mandat d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ordinaire à Gérard LEGRAND est annulé.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie requérante.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Yves HOUYET,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Nathalie ROBA,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Nathalie ROBA

Jacques VANHAEVERBEEK