

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 248.425 du 2 octobre 2020

A. 228.437/VIII-11.181

En cause : 1. **GRIZZO** Guan,
 2. **MOONEN** Cédric,
 3. **PROVENZANO** Gino,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} François VISEUR et
 Louise LAPERCHÉ, avocats,
 avenue Louise 140
 1050 Bruxelles,

contre :

la Région de Bruxelles-Capitale,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^{es} Sébastien DEPRÉ et
Maxime CHOMÉ, avocats,
place Flagey 7
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 24 juin 2019, Guan Grizzo, Cédric Moonen et Gino Provenzano demandent l'annulation de « l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant le plan de personnel pour l'année 2019 du Service d'incendie et d'aide médicale urgente, publié au *Moniteur belge* le 26 avril 2019 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

VIII - 11.181 - 1/13

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 23 juillet 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 18 septembre 2020.

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

M^e Louise Laperche, avocat, comparaisant pour les parties requérantes, et M^e Maxime Chomé, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, a été entendu en son avis contraire.

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

III. Faits

1. Les requérants sont caporaux au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après, le SIAMU).

2. Le 31 août 2017, ce dernier lance un appel à candidatures pour des promotions au grade de sergent. Il est publié sous la forme d'une note de service 2017-169 intitulée « Appel à candidatures – Promotions au grade de sergent ».

3. Le 2 septembre 2017, le premier requérant pose sa candidature.

4. Le 14 septembre 2017, le deuxième requérant pose sa candidature.

5. Le 3 octobre 2017, le troisième requérant pose sa candidature.

6. Le 6 février 2019, le SIAMU présente un projet de plan de personnel pour l'année 2019 aux syndicats, convoqués lors d'une réunion extraordinaire du comité de concertation de base. Ce projet est accompagné d'une première note explicative.

7. Ledit projet de plan de personnel est, par la suite, soumis au Gouvernement de la partie adverse, avant d'être amendé par le SIAMU et d'être approuvé par son conseil de direction le 6 mars 2019.

8. Le 11 mars 2019, un deuxième comité de concertation de base extraordinaire est convoqué en urgence, lors duquel le projet de plan de personnel 2019 et sa note explicative amendés sont présentés aux syndicats.

9. Le 21 mars 2019, le Gouvernement de la partie adverse adopte un arrêté fixant le plan de personnel pour l'année 2019 du SIAMU. Cet arrêté est publié au *Moniteur Belge* du 26 avril 2019 et constitue l'acte attaqué.

10. Le 2 avril 2019, le comité de direction du SIAMU décide de mettre fin à la procédure de promotion susvisée. Cette décision fait l'objet d'un recours formé par les requérants, enrôlé sous le n° A. 228.634/VIII-11.214.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse fait valoir que les requérants lui reprochent uniquement d'avoir réduit le nombre de sergents. Elle en déduit que le recours ne concerne pas le reste du plan de personnel litigieux.

IV.2. Appréciation

L'étendue de l'annulation éventuelle est fonction des critiques portées contre l'acte attaqué. Comme il ressort de l'examen qui suit, le premier moyen a, en réalité, un objet plus étendu que la simple critique de la diminution du nombre de sergents, puisqu'il conteste aussi le fait d'avoir augmenté le nombre de caporaux tout en maintenant le nombre de promotions de ce grade à celui de sergent. De plus, le second moyen vise l'arrêté dans son ensemble.

L'exception d'irrecevabilité est rejetée.

V. Premier moyen

V.1. Thèse des parties requérantes

Les requérants prennent un premier moyen de l'excès de pouvoir, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'erreur de fait et de la violation du principe général de motivation matérielle des actes administratifs. Ils font valoir que, par rapport au plan de personnel 2018, celui de 2019 diminue de 126 à 100 unités le nombre de sergents, que l'acte attaqué supprime dès lors un nombre important de ces emplois « pour les maintenir au grade de Caporal », et que cette suppression n'est pas motivée par l'intérêt du service. Ils exposent qu'au 30 septembre 2018, selon la note explicative du plan de personnel 2019 initiale, telle que présentée aux organisations syndicales en février 2019, le nombre de postes disponibles pour les grades de sous-officiers litigieux était de 485 caporaux, 95 adjoints, 126 sergents, 56 sergents-majors et 35 adjudants, et que le résultat à l'issue de l'examen des besoins, selon le même projet de plan de personnel, prévoyait une légère augmentation de ces postes, à raison de 574 caporaux, 104 adjoints, 130 sergents, 62 sergents-majors et 42 adjudants. Ils relèvent cependant que, dans le plan approuvé par l'acte attaqué, si l'augmentation du nombre de caporaux ne varie pas au regard de ce qui précède, il n'est plus prévu que 100 sergents, soit 30 de moins que dans le projet initial, tout en passant à 92 sergents-majors, soit 30 de plus que dans ledit projet. Ils constatent qu'il y a donc eu un transfert du nombre de sergents vers le nombre de sergents-majors, sans qu'il n'y ait la moindre explication à l'appui de l'acte litigieux. Ils rappellent qu'il est de jurisprudence constante que la décision d'adoption d'un cadre organique doit être justifiée par l'intérêt du bon fonctionnement du service public et que le Conseil d'État est compétent pour sanctionner l'erreur manifeste d'appréciation à cet égard. Ils estiment qu'il en va de même en ce qui concerne un plan de personnel, dès lors que, suivant l'article 18 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale', il s'agit d'un plan dans lequel est déterminé, par domaine d'activité, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'organisme. Ils font également valoir que la fixation du plan de personnel litigieux limite les possibilités d'avancement des agents. En l'espèce, ils ne comprennent pas qu'au regard du plan de personnel 2018, le nombre de caporaux augmente de 89 unités et le nombre de sergents-majors de 30 unités, alors que le nombre de sergents diminue de 26 unités. Ils estiment qu'aucune raison n'est donnée, dans les notes explicatives initiale ou modifiée du plan de personnel 2019, pour justifier ces variations. Ils ajoutent que la note explicative modifiée n'explique pas davantage en

quoi il serait dans l'intérêt du service, d'une part, d'augmenter fortement le nombre de sergents-majors, via la promotion de 55 sergents à ce grade supérieur, au lieu des 25 projetés initialement, et, d'autre part, d'augmenter le nombre de caporaux de 18 %, tout en maintenant inchangé le nombre des 31 promotions du grade caporal vers le grade de sergent, ces modifications aboutissant à la suppression de 26 postes de sergents ou à une diminution de 21 % de leurs effectifs. Ils déduisent une erreur manifeste d'appréciation de la disproportion entre le grade de sergent et les grades qui lui sont juste supérieur (sergent-major) et inférieur (caporal), à défaut d'explication relative à la répartition ou au changement de la charge de travail pour chacun de ces grades.

Dans leur mémoire en réplique, ils indiquent ne pas prétendre disposer d'un droit subjectif à être promus mais répètent avoir vocation à la promotion. Ils ne se considèrent pas dans une carrière strictement plane. Ils affirment critiquer l'inadéquation du plan de personnel compte tenu des besoins du SIAMU et le fait que des promotions qui étaient prévues ont été interrompues sans aucun motif légitime. Ils font valoir que, si la partie adverse a augmenté le nombre de sergents de 2015 à 2016, c'est par nécessité et non par contrainte. Ils ne contestent pas que le plan de personnel doit s'inscrire dans des contraintes financières et budgétaires strictes. Ils exposent que l'organigramme des agents opérationnels du SIAMU est déséquilibré, dès lors qu'il y a 14 colonels (A3), 18 majors (A2), 20 capitaines (A1), 42 adjudants (C1), 192 sergents et sergents-majors (C1) et 880 sapeurs et caporaux (D1 et D2). Ils estiment qu'il y a une disproportion des grades des niveaux supérieurs qui sont également ceux bénéficiant des meilleurs traitements. Ils en déduisent qu'affirmer que la diminution du nombre de sergents par rapport au premier projet répond uniquement au souci de limiter le déficit alors que des promotions ont eu lieu pour les niveaux supérieurs déjà surreprésentés, est manifestement insuffisant comme explication. Ils ajoutent que le nombre de 330 agents de niveau C1 comprend indistinctement les adjudants, les sergents-majors, les sergents et les adjoints, alors que les adjoints n'ont pas la même fonction et que les adjudants sont hiérarchiquement supérieurs aux sergents(-majors). Ils font valoir que ces chiffres sont théoriques et ne tiennent pas compte du régime de travail des agents, tels ceux qui sont passés en « 8 heures » au lieu de « 24 heures » car ils ne disposent pas d'un badge d'aide médicale urgente à jour et qui ne peuvent pas faire de départs incendies, ne peuvent pas porter d'appareil respiratoire ni la pompe à incendie. Ils soutiennent que le plan de personnel n'en tient pas compte pour évaluer la charge de travail des agents opérationnels sur le terrain et la nécessité de promouvoir des sergents qui sont aptes pour les postes avancés. Ils estiment qu'il ne tient pas non plus compte des nombreux sergents partis à la pension en 2019 ou en congé préalable à la pension (CPP) et qui n'ont, à ce jour, toujours pas été

remplacés. Ils en déduisent que le *ratio* d'un sergent pour cinq caporaux prôné par le syndicat de la CSC ne fait pas l'unanimité. Ils ajoutent que le SLFP a également critiqué la diminution du nombre de sergents. Ils estiment qu'au reste, ce *ratio* n'est pas respecté par caserne et que la situation des casernes contredit les affirmations suivant lesquelles il y aurait trop de sergents. Ils soutiennent que le nombre de feuilles de service qu'ils produisent démontre qu'il s'agit d'un problème structurel du SIAMU. Ils en concluent que l'affirmation selon laquelle il y aurait suffisamment de sergents(-majors) n'est pas vérifiée dans les faits, ni démontrée par la partie adverse, de sorte que les motifs sur lesquels repose l'acte attaqué sont inexacts.

Dans leur dernier mémoire, ils indiquent pouvoir admettre que la promotion de sergent à sergent-major s'opère de la manière automatique invoquée par la partie adverse, mais contestent son affirmation selon laquelle le doublement du nombre de sergents en 2018 aurait eu lieu « par contrainte et non par nécessité ». Ils s'en réfèrent à l'article 61, § 4, du « statut de 2002 » cité dans leur mémoire en réplique, estimant surtout que la méthode défendue par la partie adverse va à l'encontre des principes qui doivent entourer l'établissement d'un cadre administratif ou d'un plan de personnel. Ils écrivent qu'« [a]rguer la légalité d'un plan de personnel 2019, d'une potentielle illégalité de celui de 2018 qui ne ressort aucunement du dossier administratif mais des seules déclarations développées pour les besoins de la cause, n'est pas admissible » (dernier mémoire, p. 3, n° 6). Ils sont d'avis que la partie adverse doit respecter les actes et règlements qui s'appliquent à elle, que ce soit pour déterminer le nombre de sergents à mettre au cadre ou au plan de personnel en fonction des nécessités, ou pour départager des candidats excédentaires à une promotion à ancienneté égale, en fonction de leur âge. Ils estiment que la partie adverse doit justifier les raisons qui l'ont menée à réduire le contingent des sergents compte tenu des nécessités du terrain, ce qui, à leurs yeux, ne fut manifestement pas le cas en l'espèce. Ils rappellent les propos de leur mémoire en réplique, où ils relèvent que nombre de caporaux doivent encore assumer les fonctions de sergents, compte tenu de la disproportion manifeste des cadres. Ils réitèrent l'idée que diminuer sans explication le nombre de sergents, tout en maintenant une série de caporaux sans promotion, alors même qu'ils sont régulièrement sollicités pour assumer les fonctions de sergent, procède d'une erreur manifeste d'appréciation et ne repose sur aucune motivation matérielle adéquate.

V.2. *Appréciation*

Le principe général de la motivation interne ou matérielle d'un acte administratif impose que cet acte repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles, qui doivent résulter du dossier administratif sur la base

duquel le Conseil d'État doit être en mesure d'exercer le contrôle de légalité qui lui incombe. Il ne peut, toutefois, substituer son appréciation à celle qui a été portée en opportunité par l'autorité qui a statué. Il lui appartient seulement de sanctionner l'erreur manifeste d'appréciation qui est celle qu'aucune autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise.

Dans le domaine de la fonction publique, l'administration jouit d'un pouvoir discrétionnaire pour organiser le fonctionnement de ses services et pour apprécier ce que l'intérêt du service commande. En outre, il est de jurisprudence constante que l'autorité administrative peut, en vertu de la loi du changement et lorsque l'intérêt du service le requiert, modifier les attributions de ses agents et organiser ses services. Une décision d'adoption du cadre organique du personnel doit, néanmoins, être justifiée par l'intérêt du bon fonctionnement du service public. Partant, à défaut de pouvoir substituer son appréciation à celle de l'autorité quant aux besoins en personnel que requiert le bon fonctionnement du service, le Conseil d'État demeure compétent pour vérifier, sur le vu du dossier administratif, si la décision d'adopter le cadre organique repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles et si l'autorité a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation. Il en va d'autant plus ainsi que le cadre organique établit le nombre maximal d'emplois qui peuvent être attribués et par conséquent limite les possibilités d'avancement des agents.

En l'espèce, l'acte attaqué consiste en la décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui approuve le plan de personnel du SIAMU pour l'année 2019. Au regard de la jurisprudence qui précède et en dépit de son caractère annuel, un tel plan peut être assimilé à un cadre organique puisque, selon l'article 18 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale', il détermine, « par domaine d'activité, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'organisme ». De plus, selon l'article 19, § 4, du même arrêté, « [l]a fixation du plan de personnel implique l'autorisation d'occupation des emplois y prévus par recrutement, promotion, mobilité ou engagement ». De la sorte et à l'instar d'un cadre organique, il est permis de considérer que ce plan limite les possibilités d'avancement des agents.

Sur le contenu du plan de personnel, outre l'article 18 précité, l'article 19, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté susvisé du 21 mars 2018 dispose, par ailleurs, que :

« Le plan de personnel doit être compatible avec les moyens budgétaires disponibles pour l'année budgétaire concernée ».

Dans le cas présent, une première version de ce plan a été soumise aux syndicats lors de la réunion extraordinaire du comité de concertation de base du 6 février 2019. La note explicative qui a accompagné ce projet de plan de personnel 2019 prévoyait, au départ et entre autres, à l'issue de l'examen des besoins, un nombre total de 574 caporaux, 130 sergents et 62 sergents-majors. Elle précisait, toutefois, que, de manière globale, l'ensemble des projections imposaient d'« encore trouver 5.038.661 euros, arrondis à 5 millions d'euros, afin d'équilibrer le budget des années à venir ». Partant, cette version du plan de personnel 2019 a été amendée et a fait l'objet d'une nouvelle note explicative, soumise aux syndicats lors de la réunion extraordinaire du comité de concertation de base du 11 mars 2019. Cela étant, si celle-ci confirme d'emblée que l'autorité de tutelle ne pouvait accepter que ce plan présente un déficit structurel de cet ordre et qu'il a, dès lors, fallu le revoir afin d'obtenir un déficit réduit, le nouveau plan prévoit, en réalité, d'augmenter les promotions des sergents au grade de sergents-majors, passant de 25 à 55 promotions, avec la conséquence que les effectifs de ces derniers évoluent de 62 à 92 unités dans le nouveau plan. Le nombre des promotions des caporaux au grade de sergents est, par ailleurs, maintenu au nombre de 31, ce qui signifie que celles susvisées des sergents ne sont pas compensées et que leurs effectifs diminuent, corrélativement, de 130 à 100 unités dans le nouveau plan. D'un point de vue budgétaire, ces modifications n'ont pas, en tant que telles, d'impact sur la réduction du déficit puisque la seule variation réside dans la majoration du nombre des promotions au grade de sergents-majors, engendrant ainsi un alourdissement du coût global de l'opération plutôt que sa réduction. Cette justification d'ordre budgétaire ne peut donc être admise, s'agissant à tout le moins de la diminution du nombre de sergents et de l'augmentation corrélatrice de celui de sergents-majors. Elle peut, en revanche, contribuer à motiver la décision de maintenir le nombre de caporaux à promouvoir au grade de sergent, nonobstant cette dernière augmentation.

S'agissant de ces promotions, il convient par ailleurs, dès lors qu'il s'agit d'une carrière plane, de souscrire à l'argumentation de la partie adverse, selon laquelle elle « n'avait pas d'autre choix que d'adapter le plan de personnel en augmentant le nombre de sergents-majors, parce que les sergents qui rencontraient, durant l'année 2019, les conditions prévues par le statut allaient nécessairement (automatiquement) être promus au grade de sergent-major » (dernier mémoire, p. 6, n° 5). Les requérants ne démontrent pas qu'elle serait erronée et il n'y a pas lieu d'évaluer les méthodes de recrutement ou de promotion suivies par le passé. Au moment de l'adoption de l'acte attaqué, ce type de promotions était, certes, déjà régi

par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)', dont l'article 46, avant sa modification par l'arrêté du 23 mai 2019, disposait ce qui suit : « Par dérogation à l'article 45, les promotions au sein d'un même groupe contingenté, sont accordées dès que les conditions de promotion ont été remplies, sans déclaration de vacance d'emploi explicite ». La disposition transitoire de l'article 428 dudit arrêté du 24 août 2017 ne trouvait, en effet, à s'appliquer qu'aux procédures de promotion « pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté [et qui] sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date », la déclaration de vacance étant, par hypothèse, inexistante en l'espèce, pour ce type de procédures. Il reste que, comme sous le statut antérieur, les sergents et sergents-majors formaient un groupe contingenté et le fait de remplir les conditions de promotion suffisait pour bénéficier de cette promotion, selon le régime de la carrière plane. Le respect desdites conditions ne laissait, au demeurant, la place à aucun pouvoir d'appréciation, dans le chef de l'autorité, contrairement aux autres promotions « non contingentées ». Partant, le motif susvisé, tenant à l'automatisme des promotions au grade de sergents-majors, pouvait contribuer à justifier l'acte attaqué.

La version initiale du plan de personnel 2019 ne prévoyait, il est vrai, que la promotion de 25 sergents au grade de sergents-majors, alors que la version finale a majoré ce nombre à raison de 30 unités supplémentaires, pour permettre la promotion de 55 sergents. Il convient, toutefois, d'observer que, dans les deux cas, ces nombres sont repris dans les notes explicatives accompagnant lesdits projets de plan de personnel, plus particulièrement dans la colonne « TOTAL incompressible ». Selon la circulaire ministérielle du 27 novembre 2014 'relative à l'élaboration et suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel', ces termes désignent « la situation des événements déjà décidés mais qui ne sont pas encore réalisés (ex. recrutements en cours, ...) ». Cette classification suffit, dès lors, à déterminer la nature et, partant, la nécessité des opérations concernées, sans que le dossier administratif ne doive en révéler davantage la teneur. L'on rappelle qu'à l'instar d'un cadre organique, la fixation d'un tel plan de personnel confère un large pouvoir d'appréciation aux autorités compétentes, à qui il ne peut être exigé, lors de l'élaboration de pareille mesure, de joindre, au dossier administratif, l'ensemble des pièces issues des dossiers individuels, de nature à corroborer les informations reprises dans ce type de tableaux qui y figurent. Dans le cas présent, les requérants n'établissent pas que le choix ainsi posé reposerait sur des motifs inexacts ou procéderait d'une erreur manifeste d'appréciation. Le même constat s'impose pour la décision de maintenir le nombre

de promotions des caporaux au grade de sergents à 89, qui relève aussi de la colonne « TOTAL incompressible » de la note explicative accompagnant la seconde version du plan de personnel 2019.

En outre, l'ensemble des discussions sur le surnombre des sous-officiers ne peuvent être occultées pour cerner les motifs de l'acte attaqué, fussent-elles porter plus spécifiquement sur le sort de la procédure de promotion du grade de caporal à celui de sergent, qui a été initiée par la note de service 2017-169 du 31 juillet 2017. Comme le souligne la partie adverse, ces discussions sont intervenues lors des réunions des conseil de direction du 21 novembre 2017, comité de concertation de base du 8 mars 2018, conseil de direction du 17 avril 2018, comité de concertation de base du 27 septembre 2018 et comité de concertation de base du 11 mars 2019. Lors de sa réunion du 2 avril 2019, le conseil de direction a été plus explicite encore, en confirmant qu'« [i]l a été constaté lors d'un CCB qu'il y avait trop de Sous-officiers ce qui pose problème lors des gardes car ces agents ne font plus les corvées, ne font plus l'ambulance et le petit service, ce qui provoque le mécontentement de certains pompiers et caporaux. Il y a actuellement 100 Sergents et 92 Sergents-majors (soit 192 Sous-Officiers) or les besoins opérationnels font état de 164 agents ». La décision a ainsi été prise d'arrêter la procédure de promotion au grade de sergent « car il n'y a pas de besoin en Sous-officiers et que le nouveau statut prévoit l'organisation d'examens pour ces promotions ». Si cette décision est contestée dans le cadre du recours enrôlé sous le numéro A. 228.634/VIII-11.214 qui demeure pendant à ce jour, il ne peut être fait abstraction des discussions qui y ont mené pour comprendre les motifs de l'acte attaqué et les décisions qu'il comporte, d'une part, de réduire les effectifs des sergents, par l'augmentation corrélative de leurs promotions au grade de sergents-majors et, d'autre part, de ne pas augmenter à due concurrence le nombre des promotions du grade de caporal à celui de sergent, en compensation de cette diminution du nombre de sergents. De tels motifs tiennent à l'intérêt du service et les requérants ne démontrent pas qu'ils seraient erronés ou entachés d'une erreur manifeste d'appréciation.

De ce fait, les requérants ne démontrent pas non plus que le rapport entre le nombre de sergents et les grades immédiatement supérieurs ou inférieurs serait manifestement déséquilibré et disproportionné. Ils ne donnent pas d'élément permettant de prouver le bien-fondé de cette critique, alors que, pour les grades immédiatement inférieurs, le *ratio* d'un sergent pour cinq sapeurs-pompiers et caporaux duquel s'approche le choix de l'autorité, a au demeurant été admis par le syndicat de la CSC « Services Publics », tant dans ses avis motivés du 8 mars 2018, que du 6 février 2019 ou encore du 11 mars 2019. Dès lors, si ce *ratio* ne fait pas l'unanimité auprès de l'ensemble des syndicats ou s'il se trouve critiqué par les

requérants, il ne peut, en tout état de cause, être considéré comme manifestement erroné au point qu'aucune autre administration normalement prudente et diligente ne pourrait l'avoir retenu. Il s'ensuit également que le choix d'augmenter le nombre de caporaux de 89 unités, outre qu'il a été présenté comme faisant partie du « TOTAL incompressible », ne peut pas davantage être critiqué, puisqu'il intervient directement dans l'établissement de ce *ratio*. Quant au prétendu déséquilibre entre le nombre de sergents et de sergents-majors, il convient de constater qu'ils forment ensemble le contingent des sous-officiers de rang C1, dont la partie adverse souligne, sans être contredite, le caractère essentiellement symbolique de la différence entre les grades. L'analyse susmentionnée a également montré que l'évolution d'un grade à l'autre était à peu de choses près automatique, tandis que les discussions sur le surnombre des sous-officiers englobaient, en réalité, les sergents et les sergents-majors. Enfin, s'agissant des grades des niveaux supérieurs, les requérants ne livrent pas d'élément de comparaison, à l'appui de leurs propos dont ils ne démontrent dès lors pas la pertinence.

Il en résulte que le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse des parties requérantes

Les requérants prennent un second moyen de la violation de l'article 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'État. Ils font valoir qu'en application de cette disposition, un projet d'arrêté réglementaire doit être soumis à la section de législation du Conseil d'État et qu'il s'agit d'une formalité substantielle d'ordre public. Ils prétendent qu'un plan de personnel qui revêt un caractère réglementaire est soumis à cette disposition, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Dans leur mémoire en réplique ou leur dernier mémoire, ils s'en réfèrent à leur requête ou n'abordent plus ce moyen.

VI.2. Appréciation

La section de législation du Conseil d'État considère, de manière constante, qu'« un projet d'arrêté qui, sans modifier le statut des agents, se borne à fixer le cadre organique d'une institution, ne présente pas de caractère réglementaire au sens de l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État. Dès lors, il ne doit pas être soumis à l'avis de la section de législation » (en ce sens, notamment : avis n° 50.705/4, donné le 21 décembre 2011 sur un projet d'arrêté royal 'fixant le

cadre organique du personnel de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications’.

Le même raisonnement vaut, à l’évidence, pour un plan du personnel qui ne comporte en lui-même, comme en l’espèce, aucune disposition réglementaire au sens de l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

Le second moyen n’est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure et dépens

VII.1. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

VII.2. Contributions

Au moment de l’introduction du recours, les dépens comprenaient le droit de rôle de 200 euros par partie requérante ainsi que la contribution de 20 euros par partie requérante, telle que prévue à l'article 66, 6°, du règlement général de procédure.

Toutefois, par un arrêt n° 22/2020 du 13 février 2020, la Cour constitutionnelle a annulé, dans le cadre d'un recours en annulation de la loi du 19 mars 2017 ‘instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne’ et de la loi du 26 avril 2017 ‘régulant l'institution d'un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en ce qui concerne le Conseil d'État et le Conseil du Contentieux des Étrangers’, les mots « par partie requérante » dans l'article 4, § 4, alinéas 1^{er} et 3, de la loi du 19 mars 2017, inséré par l'article 2 de la loi du 26 avril 2017.

Dès lors, en vertu de l'effet *erga omnes* et rétroactif de cet arrêt d'annulation, il y a lieu d'ordonner le remboursement des contributions indûment perçues.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les parties requérantes supportent les dépens, à savoir le droit de rôle de 600 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Article 3.

Les deux contributions de 20 euros indûment perçues, soit un montant de 40 euros, seront remboursées aux parties requérantes par le service désigné au sein du Service public fédéral Finances comme compétent pour encaisser les droits au Conseil d'État.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 2 octobre 2020, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux