

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.814 du 7 juin 2021

A. 226.785/VIII-11.012

En cause : **BODART** Francis,
 ayant élu domicile chez
 M^e Philippe LEVERT, avocat,
 rue Defacqz 78-80
 1060 Bruxelles,

contre :

la zone de secours Dinaphi,
 ayant élu domicile chez
 M^e Julien DELVALLÉE, avocat,
 rue de la Marcelle 11,
 5660 Couvin.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 27 novembre 2018, Francis Bodart demande l'annulation de « la délibération du 3 octobre du conseil de la Zone de secours Dinaphi procédant à la désignation de [A. L.] en qualité de commandant pour la Zone Dinaphi pour un mandat d'une durée de 6 ans renouvelable ainsi que l'avis émis par la Commission de sélection, en date du 21 septembre 2018 classant [A. L.], comme premier candidat et le requérant comme second candidat ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Laurence Vancrayebeck, 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 30 février 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 26 mars 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre. Par un courriel du 24 mars 2021, elle a été remise *sine die*, le Premier Président du Conseil d'État ayant décidé de reporter toutes les affaires fixées entre le 25 mars et le 16 avril 2021. Par une ordonnance du 30 avril 2021, elle a été fixée à l'audience du 4 juin 2021.

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

M^e Philippe Levert, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e David Fesler, *loco* M^e Julien Delvallée, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Marc Oswald, premier auditeur au Conseil d'État, 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. Le 9 novembre 2016, le conseil de zone de la partie adverse déclare vacante la fonction de commandant de zone en son sein et décide de lancer un appel à candidatures.

Aucun candidat n'est cependant déclaré apte par le bureau de sélection externe et ne peut donc être présenté au conseil.

2. Le 3 mai 2017, le conseil de zone relance une nouvelle procédure de recrutement d'un commandant de zone mais cette procédure n'aboutit de nouveau pas.

3. Le 11 avril 2018, le conseil de zone de la partie adverse décide de lancer une troisième procédure de recrutement d'un commandant de zone et de lancer un marché public pour la désignation d'un bureau de sélection externe.

4. Selon le mémoire en réponse, l'avis de recrutement est publié le 3 mai 2018. Il prévoit que l'échéance pour le dépôt des candidatures est fixée à la date du 3 juin 2018. Il précise notamment ce qui suit :

« Descriptif de fonction

Le profil de fonction du Commandant de Zone est repris à l'annexe 1 de l'A.R. du 26.03.2014

A. Finalités

1. Coordinateur opérationnel

Assurer la coordination stratégique en cas de situations d'urgence afin de maîtriser la situation d'urgence de manière aussi rapide et efficace que possible, en limitant les dégâts humains et matériels.

Tâches possibles (non limitatives) :

- ✓ Assurer la coordination stratégique de la discipline 1 au sein du comité de coordination
- ✓ Évaluer les conséquences d'un incident (à grande échelle) pour le voisinage, l'environnement et la santé publique, ainsi que l'impact de l'incident et de l'intervention sur le fonctionnement des autres disciplines, sur le plan stratégique
- ✓ Conseiller les autorités administratives concernant l'intervention de la discipline 1 (problématique à long terme et risques pour la population) et la coordination stratégique
- ✓ Assurer les contacts avec la presse, les autorités administratives/politiques et les tiers concernés
- ✓ Réquisitionner des moyens, en cas de délégation

2. Collaborateur opérationnel

Veiller à être en permanence en mesure d'effectuer les tâches opérationnelles afin d'assurer la disponibilité permanente des services de secours suivant les bonnes pratiques les plus récentes.

Tâches possibles (non limitatives) :

- ✓ Maintenir la condition physique
- ✓ Participer à des exercices, des mises en situation, des visites topographiques et des stages de recyclage y compris la connaissance du territoire de la zone
- ✓ Suivre les recyclages et les formations complémentaires nécessaires

3. Dirigeant administratif

Assurer la direction de la zone afin d'assurer le bon fonctionnement opérationnel, administratif et technique de la zone.

Tâches possibles (non limitatives) :

- ✓ Élaborer et communiquer une vision, une mission et un cadre de valeurs communes de la zone
- ✓ Élaborer un plan de *management* (avec les objectifs stratégiques de la zone) et veiller à son opérationnalisation
- ✓ Élaborer un organigramme de la zone et répartir les tâches (et les moyens en

- personnel et en matériel nécessaires à cet effet) entre les différents postes/services
- ✓ Elaborer le programme pluriannuel de politique générale de la zone et des propositions aux autorités administratives
- ✓ Signer les rapports du conseil, contresigner la correspondance de la zone et exécuter les décisions du conseil
- ✓ Présider la Commission technique
- ✓ Rassembler des avis pour les opérations

4. Personne de contact

Rendre compte aux autorités administratives sur la politique menée et émettre des propositions sur la politique à mener.

Tâches possibles (non limitatives) :

- ✓ Arbitrer et opérer des choix techniques en cohérence avec les orientations stratégiques définies par l'autorité zonale
- ✓ S'engager à améliorer la sécurité et la prévention incendie dans la zone
- ✓ Prendre part aux réunions du conseil et du collège avec voix consultative
- ✓ Assurer la préparation, quant au fond, des dossiers soumis au conseil ou au collège pour décision
- ✓ Elaborer le programme d'acquisition du matériel de la zone (après avis de la Commission technique) et le soumettre à l'approbation du Conseil
- ✓ Demander conseil aux communes en ce qui concerne les programmes pluriannuels de politique générale
- ✓ Volet commune et les plans d'action annuels
- ✓ Faire rapport trimestriellement au collège, en ce compris les plaintes (prévoir un système de gestion des plaintes)

5. Facilitateur

Implémenter et faciliter le principe de bonne administration dans la zone afin de faire entrer dans la pratique quotidienne du fonctionnement de la zone les principes de base de bonne administration sur le plan économique (économie, efficacité, efficience) et sur le plan moral (légitimité, sécurité juridique, égalité juridique).

Tâches possibles (non limitatives) :

- ✓ Développer et soutenir le rôle, l'autonomie et les structures de contrôle du *management*
- ✓ Surveiller les éventuels conflits d'intérêts et les processus au sein de l'organisation
- ✓ S'engager à améliorer les relations en matière de sécurité civile entre les zones de secours, au niveau régional, national et international
- ✓ Développer et appliquer le principe de bonne administration, s'assurer de la transparence et de la responsabilité des actes de la zone

B. Autonomie

La fonction peut décider en autonomie au sujet de :

- ✓ l'exécution concrète des tâches qui lui ont été assignées
- ✓ la coordination multidisciplinaire ou stratégique concrète et la stratégie de la discipline 1 en cas de situations d'urgence

- ✓ l'organisation administrative interne de la zone
- ✓ la remise d'avis ou de décisions externes pour lesquelles une autorisation politique n'est pas nécessaire
- ✓ la gestion de son propre budget, dont le montant est fixé par la zone
- ✓ la fourniture de réponses à la presse et aux autorités administratives
- ✓ de siéger au Conseil et au Collège avec voix consultative
- ✓ les réquisitions

La fonction doit demander :

- ✓ L'approbation du programme pluriannuel de politique générale : par le conseil
- ✓ L'approbation des plans d'action annuels : par le conseil
- ✓ L'approbation du programme d'acquisition : par le conseil
- ✓ L'approbation du plan de *management* et des décisions fondamentales : par le conseil
- ✓ L'approbation du programme pluriannuel de politique générale-volet commune : par les communes
- ✓ L'approbation des plans d'action annuels-volet commune : par les communes
- ✓ L'approbation de la désignation des membres de la commission technique : par le conseil
- ✓ L'approbation d'un plan zonal d'organisation opérationnelle : par le conseil

C. Expertise

- Connaissance approfondie des techniques de *management* (systèmes de mesure des prestations, techniques de réunion, direction et motivation, techniques de communication)
- connaissance fonctionnelle de la gestion financière, logistique, ICT et gestion du personnel
- Connaissance des techniques opérationnelles
- Connaissance des autres services de secours, de leurs moyens et compétences
- Connaissance du fonctionnement des autorités, de la réglementation et du droit.

D. Cadre de référence

- Organisation hiérarchique forte au niveau opérationnel
- Cadre des valeurs : serviabilité, responsabilité, inventivité, esprit d'équipe
- Cadre réglementaire complexe : organisation fédérale, dirigée au niveau zonal, étroitement liée aux compétences régionalisées (prévention de l'incendie, environnement) ».

L'avis de recrutement précise aussi que :

- « Au cours de cet entretien de sélection, l'aptitude est appréciée en fonction de l'adéquation du profil du candidat avec le profil de fonction repris en annexe 1 de l'Arrêté Royal du 26 mars 2014, en tenant compte de son acte de candidature, de son projet de *management* et de sa vision de la gestion de la Zone tenant compte des particularités de celle-ci.

À l'issue de la comparaison des titres et mérites, de l'analyse du projet de *management* et des résultats de l'entretien, la commission de sélection établit un classement motivé et le transmet au Conseil pour décision ».

5. Deux candidatures sont réceptionnées dans le délai requis. L'une

émane du requérant et l'autre de A. L.

6. Le 13 juin 2018, le conseil de zone désigne la société Proselect comme bureau de sélection externe, ainsi que les membres de la commission de sélection.

7. Respectivement les 20 et 21 août 2018, le requérant et A. L. participent à une épreuve externe d'*assessment* organisée par la société Proselect. A l'issue de ces épreuves, ils sont tous deux déclarés aptes à la fonction.

S'agissant du requérant, cette société émet « toutefois de fortes réserves quant à son *management*, estimant « en effet, qu'il pourrait causer de fortes disparités dans les équipes ».

8. Le 24 août 2018, les résultats de ces tests d'aptitude sont transmis au collège de zone.

9. Par une délibération du collège de zone du 5 septembre 2018, il est décidé de demander à la société Proselect « d'établir un rapport succinct ne reprenant que les conclusions pour les deux candidats, qui sera transmis à la commission avant l'entretien ». Cette décision est justifiée par le fait que :

« Il n'est pas prévu explicitement que le contenu de ces rapports soit transmis à la commission de sélection. Il semble cependant intéressant et utile que les conclusions de Proselect sur les deux candidats soient transmis à la commission. Le Collège est libre de les transmettre, sachant que leur contenu ne pourra être utilisé pour l'entretien de sélection ».

10. Par des courriers datés du 14 septembre 2018, le requérant et A. L. sont convoqués à un entretien de sélection qui doit se tenir le 21 septembre courant.

11. Le 21 septembre 2018, la commission de sélection organise les entretiens de sélection des deux candidats.

12. Le même jour, elle rend un avis qui constitue le second acte attaqué. Cet avis est libellé comme suit :

« 3. ENTRETIEN DE SÉLECTION

[...]

Candidat 1 : Francis Bodart

À la demande du Président, M. Bodart ne marque aucune objection à ce que l'entretien ait lieu sans la présence d'une délégation syndicale.

Le Président présente les membres de la commission.

Le candidat se présente brièvement.

Chaque membre de la commission prend la parole à son tour et questionne le candidat sur son plan de *management*, la situation actuelle de la zone DINAPHI et sa vision du futur.

M. Francis Bodart dispose de beaucoup d'ancienneté dans le métier et a suivi de nombreuses formations, certificatives ou non.

Son projet de *management* est bien structuré et bien présenté. Il est très documenté, avec de nombreux concepts externes. Il est à certains égards trop théorique.

M. Bodart est très énergique dans sa présentation orale qui manque de concision et qui est truffée de digressions. Il se projette aisément dans la fonction de *manager*.

Ses réponses aux questions stratégiques sont bien structurées mais manquent de vision et de pertinence.

Ses réponses aux questions techniques sont pragmatiques mais parfois inadéquates.

Ses réponses aux questions administratives sont parfois lacunaires.

Points attribués :

	Cotation maximale	Cotation attribuée
Titres et mérites	20	18
Plan de <i>management</i> écrit	30	23
Entretien oral	50	26
TOTAL	100	67

Candidat 2 : [A. L.]

À la demande du Président, [A. L.] ne marque aucune objection à ce que l'entretien ait lieu sans la présence d'une délégation syndicale.

Le Président présente les membres de la commission.

Le candidat se présente brièvement.

Chaque membre de la commission prend la parole à son tour et questionne le candidat sur son plan de *management*, la situation actuelle de la zone DINAPHI et sa vision du futur.

[A. L.] a moins d'années d'expérience mais occupe actuellement la fonction de commandant de zone.

Son projet de *management* est moins structuré mais plus concret et plus pragmatique. Il est directement en relation avec la situation de la zone. [A. L.] a cependant besoin d'avoir une vision plus large et à plus long terme.

Sa présentation est sage et posée.

[A. L.] fait fonction de commandant actuellement et il semble que certains problèmes ont déjà été solutionnés depuis sa prise de fonction, ou sont en cours de résolution.

Il a une vision zonale et vise l'intérêt général. Il a une bonne vision des enjeux techniques zonaux.

[A. L.] sait déléguer. Il reconnaît ses faiblesses et les compense en s'entourant d'une équipe performante, notamment pour la communication interne et externe.

Il est rassembleur et fédérateur. Il parvient à inspirer le personnel et à le motiver. Il a un esprit participatif.

[A. L.] semble avoir bien intégré la nouvelle dimension zonale de la gestion des services de secours.

Ses réponses aux questions stratégiques sont lacunaires.

Ses réponses aux questions techniques sont synthétiques et généralement appropriées.

Ses réponses aux questions administratives sont perfectibles.

Points attribués :

	Cotation maximale	Cotation attribuée
Titres et mérites	20	16
Plan de <i>management</i> écrit	30	23
Entretien oral	50	30
TOTAL	100	69

4. DÉLIBÉRATION ET CLASSEMENT

L'arrêté royal du 26 mars 2014 prévoit, en son article 6 :

À l'issue de la comparaison des titres et mérites, de l'analyse du projet de *management* et des résultats de l'entretien prévu à l'article 5, la commission de sélection établit un classement motivé et le transmet au conseil.

En fonction des éléments déjà explicités au point 3, la commission de sélection propose donc le classement suivant :

1. [A. L.]
2. Francis Bodart

Chacun des candidats présentant des points forts et des points d'amélioration, le candidat idéal n'existant pas,

Le profil de [A. L.] semble mieux correspondre aux besoins actuels de la zone DINAPHI.

En outre, la continuité du commandement ([A. L.] occupe la fonction depuis fin novembre 2017) permettra d'apporter une certaine stabilité à la zone d'un point de vue organisationnel et fonctionnel.

Il conviendra au nouveau commandant de :

- Continuer à travailler pour le bénéfice de la zone et non de l'une ou l'autre commune.
- Mettre en avant l'intérêt général.
- De poursuivre la mise en place de la réforme de la sécurité civile avec persuasion et souplesse.
- De ne mettre personne de côté, afin que chacun trouve sa place dans la zone.
- De combler les lacunes mises en évidence ».

10. Par une délibération du 3 octobre 2018, le conseil de zone décide de désigner A. L. en qualité de commandant de zone de la partie adverse. Cette décision, qui constitue le premier acte attaqué, est libellée comme suit :

« Le Conseil de zone,
À huis clos,

Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité Civile;

Vu l'Arrêté Royal du 26 mars 2014 tel que modifié par l'Arrêté Royal du 30/08/2016 fixant le profil de fonction du Commandant d'une Zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation;

Vu l'Arrêté Royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des Zones de secours;

Considérant la décision du Conseil de Zone du 3 mai 2017 de déclarer la fonction de commandant de la Zone de Secours DINAPHI vacante;

Considérant que la procédure de recrutement lancée en 2017 n'a pas permis de présenter de candidat pour le poste au Conseil de zone;

Vu la décision du Conseil de zone du 11 avril 2018 de lancer un nouvel appel à candidatures pour le poste de commandant de zone;

Vu la décision du Conseil de zone du 13 juin 2018 désignant les membres de la Commission de sélection;

Vu la décision du Conseil de zone du 13 juin 2018 désignant, à l'issue d'un marché public, la société PROSELECT de Mont-Saint-Guibert pour réaliser les tests de sélection externes prévus à l'article 5, § 3, al. 2 de l'arrêté royal du 26 mars 2014;

Considérant que l'avis de recrutement a été publié le 3 mai et que l'échéance pour le dépôt des candidatures était le 3 juin 2018;

Considérant que deux candidatures ont été reçues dans le délai requis : Major Francis Bodart et Major [A. L.], de la zone DINAPHI;

Considérant que les deux candidatures ont été déclarées recevables par la Commission de sélection;

Considérant que les deux candidats ont été convoqués par la société PROSELECT pour réaliser les tests d'aptitude précités;

Considérant que les résultats de ces tests d'aptitude ont été transmis au Collège de zone le 24 août 2018;

Considérant que les deux candidats ont été déclarés aptes à la fonction par la société PROSELECT;

Considérant que les candidats ont été convoqués, par courrier du 14 septembre 2018, à l'entretien organisé par la Commission de sélection le 21 septembre 2018 à Namur, au Palais provincial;

Considérant le procès-verbal de délibération du jury, établi par la Commission de sélection, reprenant les étapes de la procédure et présentant un classement motivé des candidats;

Considérant que, à la lecture de ce procès-verbal, il apparaît que les modalités prévues par l'arrêté royal du 26 mars 2014 ont été respectées;

Considérant que, conformément à l'article 114 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, le candidat le mieux classé au terme de la procédure de sélection est désigné dans ses fonctions par le conseil pour une période renouvelable de six ans;

Considérant que le candidat classé premier par la Commission de sélection est le

Major [A. L.];

Considérant qu'il appartient au conseil de zone de fixer le jour de début du mandat;

Considérant que la zone DINAPHI n'a jamais eu de Commandant en titre mais que plusieurs officiers ont occupé la fonction successivement;

Considérant qu'il y a lieu que le commandant de la zone entre en fonctions dans un délai le plus bref possible;

Sur avis motivé de la Commission de sélection,

DÉCIDE :

Article 1^{er}

De procéder, au scrutin secret, à la désignation d'un Commandant pour la Zone DINAPHI.

Le dépouillement donne le résultat suivant :

21 bulletins ont été déposés et retrouvés dans l'urne.

M. [A. L.] obtient 18 voix POUR, 2 voix CONTRE et 1 ABSTENTION.

Article 2

De désigner M. [A. L.] en qualité de Commandant de la Zone DINAPHI, pour une durée de 6 ans à partir du 4 octobre 2018.

Article 3

De charger le Président de recevoir la prestation de serment prévue à l'article 7, § 1^{er} de l'arrêté royal du 26 mars 2014.

Article 4

De transmettre une expédition conforme de la présente délibération :

- à Monsieur le Gouverneur de la Province de Namur
- à Monsieur le Ministre de l'Intérieur ».

11. Cette décision est notifiée au requérant par un courrier recommandé transmis le 5 octobre 2018.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

Le requérant indique qu'il était candidat à la fonction litigieuse et qu'il a introduit son recours dans le délai de 60 jours imparti, en tenant compte qu'il n'a pas été informé des actes attaqués avant de se les voir communiquer par le courrier transmis le 5 octobre 2018.

La partie adverse excipe de l'irrecevabilité *ratione materiae* du recours, en tant qu'il est dirigé contre la proposition de classement formulée par la commission de sélection qui constitue à ses yeux un acte préparatoire.

Dans son dernier mémoire, elle réitère son argumentation, se référant à des arrêts n° 235.940 du 3 octobre 2016 ou n° 237.093 du 19 janvier 2017 qui, s'agissant notamment d'une proposition du collège de police, confortent selon elle la thèse qu'elle défend.

IV.2. Appréciation

Dans le cadre d'une procédure de promotion, opération complexe, le candidat est recevable à introduire un recours contre les actes finals de cette procédure, même s'il n'a pas contesté l'acte ou les actes interlocutoires qui lui ont fait définitivement grief, par exemple, parce que cet acte ou ces actes l'ont exclu de la procédure en cours. Il peut, à l'occasion de son recours contre les actes finals, invoquer les vices entachant les actes interlocutoires. Il est également recevable à introduire un recours en annulation contre ces actes interlocutoires qui lui ont fait grief. Il ne conserve toutefois son intérêt à ce recours que pour autant qu'il introduise également et régulièrement un recours contre les actes finals de la procédure en cause.

En l'espèce, l'article 114 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile' dispose comme suit, dans sa version applicable lors de l'adoption des actes attaqués :

« Le candidat le mieux classé au terme de la procédure de sélection est désigné dans ses fonctions par le conseil pour une période renouvelable de six ans ».

Il en résulte que le conseil de zone est tenu de désigner le candidat le mieux classé au terme de la procédure de sélection. Il est ainsi lié par le classement des candidats, lequel est établi par la commission de sélection. Par conséquent, ce classement qui emporte des effets juridiques définitifs à l'égard du requérant, constitue un acte interlocutoire susceptible de recours.

Le recours est donc recevable en tant qu'il vise le second acte attaqué.

V. Moyen unique

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un moyen unique de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe général de droit de la comparaison des titres et mérites des candidats à une fonction publique, de l'article 114 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile', des articles 5 et 6 de l'arrêté royal du 26 mars 2014 'fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les

modalités de sa sélection et de son évaluation’, du règlement de sélection du 3 mai 2017 et de l’adage *patere legem quam ipse fecisti*, du principe de minutie, des articles 1^{er} à 3 de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, de l’erreur dans les motifs de l’acte et de l’excès de pouvoir.

Il estime que la désignation de A. L. est basée sur une proposition irrégulière de la commission de sélection, car celle-ci n’a pas procédé à une comparaison effective et régulière de leurs candidatures. Il souligne que la comparaison des titres et mérites précédant toute nomination dans la fonction publique consiste à rapprocher les titres et mérites des candidats afin de mettre en évidence les similitudes et les différences qui existent entre eux, spécialement au regard de la fonction à conférer et d’ainsi justifier la préférence finalement accordée. Concernant la fonction de commandant de zone, il cite les travaux parlementaires de la loi du 15 mai 2007 qui précisent que le commandant de zone doit bénéficier d’une solide expertise de gestionnaire mais également d’une expérience de terrain. Il reproduit l’article 5 et l’annexe de l’arrêté royal du 26 mars 2014, de même que l’appel à candidatures qui précise qu’« au cours de l’entretien de sélection, l’aptitude est appréciée en fonction de l’adéquation du profil du candidat avec le profil de fonction [...], en tenant compte de son acte de candidature, de son projet de *management* et de sa vision de la gestion de la zone tenant compte des particularités de celle-ci ». Reprenant les points qui lui ont été attribués par la commission de sélection, il estime que la délibération ne lui permet pas d’en connaître la justification. S’agissant tout d’abord de son plan de *management*, il a obtenu la note de 23/30, soit la même note que son concurrent, A. L. Il estime que, dans les deux cas, vu l’ampleur des projets de *management*, les justifications données sont largement insuffisantes. En outre, il se demande en quoi son plan de *management* serait « à certains égards trop théorique », ce qui constitue une pure clause de style à ses yeux. Il renvoie aux pages de son plan de *management* qui démontrent selon lui que ce projet est à la fois concret et en relation directe avec la situation de la zone. Il ne comprend par ailleurs pas pourquoi il obtient la même note que A. L., alors que la commission affirme que le projet de *management* de ce dernier est « moins structuré », qu’il a « besoin d’avoir une vision plus large et à plus long terme » et que, sur ce dernier point, il s’agit selon lui d’un élément important dans le cadre d’une fonction de commandement et de surcroît à mandat. S’agissant ensuite de l’entretien oral, il relève qu’il a obtenu la note de 26/50 mais que, faute d’éléments plus précis, il lui est impossible de comprendre en quoi ses réponses aux questions stratégiques « manquent de vision et de pertinence », en quoi ses réponses aux questions techniques « sont parfois inadéquates » et en quoi ses réponses aux questions administratives « sont parfois lacunaires », de sorte qu’il n’est pas en mesure de comprendre la justification de cette cotation. Il peine également à

comprendre la note de 30/50 que A. L. a obtenue pour ce même entretien oral. Il relève que le Conseil d'État est ainsi mis dans l'impossibilité d'exercer son contrôle de la réalité des motifs invoqués, qui s'analysent en clauses de style, et que les actes attaqués ne reposent pas sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles qui trouveraient appui dans le dossier administratif. Il conteste par ailleurs la pertinence des affirmations de la commission de sélection selon lesquelles : ses réponses aux questions stratégiques manqueraient de vision, ce qui est à ses yeux démenti par le fait que ce même reproche n'a pas été formulé dans le cadre de l'examen de son plan de *management*; ses réponses aux questions techniques seraient pragmatiques, mais parfois inadéquates, alors que son *curriculum vitae* témoigne des nombreuses formations suivies et des brevets obtenus, et qu'il a déjà exercé différentes fonctions dirigeantes auparavant, ce qui démontre selon lui qu'à l'époque, on considérerait qu'il répondait au profil de fonction et qu'il avait les compétences techniques requises; ses réponses aux questions administratives seraient parfois lacunaires, ce qui n'est à ses yeux pas étayé et se trouve démenti par les fonctions qu'il a exercées précédemment, comme celles de coordonnateur de la pré-zone opérationnelle de 2013 à 2015 et de commandant de zone faisant fonction de 2015 à avril 2016, étant entendu que pour la première de ces deux fonctions, il renvoie à un arrêt n° 233.276 du 17 décembre 2015 dont il ressort que de telles compétences, bien qu'elles ne sont pas identiques à celles du commandant de zone, présentent de fortes analogies. Il estime, en outre, compte tenu des considérations émises par la commission de sélection à l'encontre de A. L., que celui-ci n'aurait pas dû se voir attribuer une cote de 30/50, mais bien une note inférieure à la sienne ou, à tout le moins, identique mais non supérieure. Il relève également que, malgré l'article 6 [lire : 5], § 3, de l'arrêté royal du 26 mars 2014 précité, la commission de sélection s'est contentée d'interroger les candidats sans faire référence à leur acte de candidature et au profil de fonction, puisque, selon le procès-verbal de sa délibération, « [c]haque membre de la commission prend la parole à son tour et questionne le candidat sur son plan de *management*, la situation actuelle de la zone DINAPHI et sa vision du futur ». Il relève encore que ladite commission n'a pas disposé des rapports d'*assessment*, mais uniquement de rapports succincts, à la suite d'une décision du collège de zone du 5 septembre 2018, en violation du principe de minutie. Enfin, il estime qu'elle a préféré A. L. dès lors qu'il faisait fonction de commandant de zone depuis le mois de novembre 2017. Il reproduit à cet égard les passages de la délibération de la commission qui en font état. Il ajoute qu'outre le fait que la prise en compte du critère lié à l'exercice des fonctions actuelles de commandant de zone est sans rapport avec les critères décrits aux articles 5 et 6 et à l'annexe de l'arrêté royal du 26 mars 2014 ainsi que dans le règlement de sélection du 3 mai 2017, aucune référence n'a été faite, en ce qui le concerne, à la manière dont il a lui-même exercé cette fonction durant 17 mois, plutôt que 11 mois

s'agissant de A. L., ni aux autres fonctions à responsabilités qu'il a exercées auparavant, contrairement à ce qu'aurait requis le principe d'égalité. Il constate également que, contrairement à ce qui a été fait pour son concurrent, la commission de sélection n'a pas pris la peine d'examiner sa candidature quant à sa vision zonale et de l'intérêt général, de sa communication interne et externe et de ses relations avec le personnel de la zone. De l'ensemble de ces éléments, il déduit que c'est à tort que la commission de sélection a décidé, au terme de cotations, d'accorder la préférence à A. L., ce d'autant qu'en fin d'appréciation, la zone a considéré qu'il devrait combler les lacunes mises en évidence. Il conclut en soulignant que le conseil de zone, en se référant à la proposition irrégulière de la commission de sélection, en a lui-même adopté les irrégularités en désignant son concurrent.

Dans son mémoire en réplique, il souligne que la violation de toutes les dispositions et de tous les principes invoqués au moyen est établie, contrairement à ce qu'affirme la partie adverse, et comme il l'expose par après. Il rappelle que la commission de sélection doit établir un classement motivé et que l'indication de points ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante lorsque l'épreuve ne porte pas sur des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large. Il estime que la motivation est manifestement insuffisante et inadéquate, raison pour laquelle il invoque la violation des articles 1^{er} à 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' et l'erreur dans les motifs de l'acte. Il est d'avis qu'en invoquant pour principale défense l'absence d'erreur manifeste d'appréciation dans son chef, la partie adverse ne répond dès lors pas à la critique formulée. Quant à la note attribuée pour le plan de *management*, il insiste sur le fait que la justification indiquée par la commission de sélection est largement insuffisante au regard de l'ampleur de ce document, élément essentiel de l'acte de candidature sur lequel doit porter l'appréciation de l'autorité, et qui, en l'espèce, s'étend pour chaque candidat sur près de 200 pages. Il réfute l'appréciation selon laquelle son plan serait « à certains égards trop théorique » et indique plus précisément les passages de son plan qui démontrent que celui-ci contient des éléments concrets et est en relation avec la situation de la zone, à l'instar de ce qui a été mis en exergue pour A. L. Il réaffirme son incompréhension quant à la note obtenue au regard des appréciations portées par la commission de sélection. Comparant les deux projets de plan de *management*, il constate que celui de A. L. reprend une analyse de risques qu'il avait lui-même rédigée lorsqu'il faisait fonction et comporte plusieurs passages similaires à son projet. Sur ces points, il ne sollicite pas du Conseil d'État qu'il substitue son appréciation à celle de la partie adverse, mais qu'il constate que celle-ci n'a pas analysé les projets comme requis et n'a donc pas établi de classement motivé. En outre, les seuls motifs exprimés sont à ses yeux erronés dès lors qu'il est faux, selon

lui, d'affirmer que son projet est trop théorique et celui de A. L., en comparaison, plus pragmatique. Quant à l'entretien oral, il rappelle sa critique et considère que la partie adverse n'y répond pas lorsqu'elle prétend qu'il souhaite que le Conseil d'État substitue son appréciation à celle de l'autorité. Il rappelle son argument selon lequel les actes attaqués ne reposent pas sur des motifs exacts, pertinents, légalement admissibles qui trouveraient appui dans le dossier administratif. Il considère que le Conseil d'État est mis dans l'impossibilité d'exercer son contrôle de la réalité de ces motifs, qui s'analysent en clauses de style. Pour permettre un contrôle de légalité, il faudrait que soient produites aux débats les notes des membres de la commission de sélection. Concernant le manque de vision dans les réponses aux questions stratégiques, il rappelle que ce reproche n'a pas été formulé dans le cadre de l'examen de son projet de plan de *management* et que, même si l'examen du projet et l'entretien oral sont deux critères d'appréciation distincts, la présentation orale est, selon lui, nécessairement le reflet du travail écrit, de sorte qu'une critique qui n'a pas de sens concernant le travail écrit est difficilement admissible si elle est formulée à l'encontre de l'entretien oral. Concernant l'affirmation selon laquelle les réponses aux questions techniques sont parfois inadéquates, il en conteste la véracité. Il rappelle que son *curriculum vitae* fait état de nombreux titres et mérites (supérieurs à ceux de A. L.), qu'il a fait fonction de commandant de zone (durant une période plus longue que lui) et a occupé d'autres fonctions à responsabilité, qui démontrent ses compétences techniques. Quant à l'affirmation selon laquelle les réponses aux questions administratives sont parfois lacunaires, il réitère les critiques formulées dans sa requête. Il rappelle également l'absence d'appréciation portée par la commission de sélection sur la correspondance avec le profil de fonction. La seule affirmation de la partie adverse, selon laquelle la correspondance au profil de fonction a été examinée, puisque la commission a relevé que le requérant se projetait aisément dans la fonction de *manager*, est à ses yeux loin d'être suffisante. Il relève que le profil de fonction établi en annexe de l'arrêté royal du 26 mars 2014 fixe pas moins de huit qualifications qui n'ont en rien été examinées dans le chef des candidats. Il cite à cet égard l'arrêt n° 239.994 du 28 novembre 2017 dans lequel le Conseil d'État a considéré que l'autorité en question ne pouvait pas se contenter d'attribuer des points, mais devait, à tout le moins, expliquer, pour chaque qualification retenue dans le profil de fonction, en quoi celle-ci était mieux ou moins bien rencontrée dans le chef de chaque candidat. Quant à la préférence affichée pour A. L. au motif qu'il faisait fonction de commandant de zone, le requérant considère qu'il s'agit d'un motif prépondérant dans l'appréciation de la partie adverse et souligne plusieurs passages de la proposition de la commission de sélection qui le démontrent. Le fait que certains éléments aient été mentionnés après la cotation des candidats ne permet pas de conclure, selon lui, qu'il s'agit d'un motif surabondant, mais cela confirme l'appréciation de la Commission à cet égard.

Dans son dernier mémoire, il précise qu'il ne peut suivre la conclusion de l'auditeur rapporteur sur l'évaluation du projet de *management*. Il réitère l'argumentation invoquée dans ses écrits de procédure à ce sujet, en insistant sur le fait que la question qui se pose n'est pas celle de l'erreur manifeste d'appréciation quant à la comparaison des titres et mérites, mais de savoir si ceux-ci ont été correctement appréciés avant d'être comparés, ce qui, à ses yeux, n'a pas été le cas en l'espèce. Il estime, en effet, que, bien que la commission évoque l'existence d'un tel plan de *management*, « on ne sent pas à quelle occasion il l'a mis en examen, sauf les questions auxquelles les candidats devaient réagir ».

V.2. *Appréciation*

L'article 5 de l'arrêté royal du 26 mars 2014 'fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation' dispose comme suit :

« § 1^{er}. La commission de sélection examine la recevabilité de l'acte de candidature.

§ 2. La commission de sélection compare les titres et mérites des candidats et analyse leur projet de *management*.

§ 3. La commission de sélection organise un entretien de sélection. Au cours de cet entretien, l'aptitude est appréciée en fonction de l'adéquation du profil du candidat avec le profil de fonction repris en annexe, en tenant compte de son acte de candidature, de son projet de *management* et de sa vision de la gestion de la zone tenant compte des particularités de celle-ci.

Préalablement à l'entretien de sélection, les candidats doivent satisfaire à des tests équivalents à ceux requis pour un agent de niveau A et examinant leurs capacités de *management* et de direction. Les tests comprennent trois parties :

1° un test qui évalue les capacités de direction telles qu'elles ressortent du profil de fonction;

2° une épreuve qui teste les compétences génériques en *management*;

3° une étude de cas pratique qui reflète la fonction.

Les tests, visés au 1° et 2°, peuvent être informatisés.

La réalisation de ces tests est confiée à un bureau de sélection externe désigné par le conseil qui attribue à chaque candidat la mention "apte" ou "inapte" ».

L'annexe à cet arrêté royal du 26 mars 2014 établit la « [d]escription de fonction du commandant de zone », laquelle se trouve également reproduite dans l'appel aux candidats publié par la partie adverse le 3 mai 2018 (*cfr supra*). Cet appel aux candidats inclut par ailleurs le règlement de la commission de sélection qui reprend en substance la teneur de l'article 5, §§ 2 et 3, précité.

Enfin, l'article 6 du même arrêté royal dispose que :

« À l'issue de la comparaison des titres et mérites, de l'analyse du projet de management et des résultats de l'entretien prévu à l'article 5, la commission de sélection établit un classement motivé et le transmet au conseil ».

Il est par ailleurs de jurisprudence constante que, s'agissant d'une nomination à laquelle peuvent prétendre plusieurs candidats, le principe constitutionnel de l'égalité admissibilité de tous aux emplois publics requiert de la part de l'autorité administrative, avant de désigner le titulaire d'une fonction, une comparaison des titres et mérites des personnes ayant répondu à un appel à candidatures et remplissant les conditions prescrites préalablement, de manière générale et objective, pour exercer cette fonction ou, en l'absence d'un tel appel, de toutes les personnes satisfaisant à ces conditions et disposées à les exercer. La comparaison préalable à laquelle il doit ainsi être procédé consiste à rapprocher les titres et mérites des candidats afin de mettre en évidence les similitudes et les différences qui existent entre eux, spécialement au regard de la fonction à conférer, et d'ainsi justifier la préférence finalement accordée. Le dossier administratif doit révéler l'effectivité de cette comparaison et les raisons pour lesquelles les candidats évincés n'ont pas été retenus. En outre, l'autorité doit exprimer, par une motivation adéquate, les raisons de son choix, cette motivation devant avant tout permettre aux candidats évincés de connaître les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus.

Cette exigence doit être comprise de manière raisonnable et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité investie du pouvoir de nommer. Elle ne doit, à ce titre, indiquer les motifs pour lesquels les autres candidats n'ont pas été retenus que lorsque ceux-ci font l'objet d'une appréciation égale à celle portée sur le candidat choisi. De même, elle ne doit pas analyser dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence ni procéder de manière systématique à leur comparaison, en particulier lorsque le profil de fonction établi lors de l'appel à candidatures regroupe un grand nombre de mentions décrivant les conditions spécifiques d'accès à l'emploi. Dans pareil cas, la comparaison des titres et mérites peut s'opérer de manière plus synthétique, à condition de s'inscrire dans le prolongement des principales exigences ainsi formulées. Si cette comparaison des titres et mérites donne lieu à l'indication de points pour les différents critères de sélection et que ces critères ne correspondent pas à des questions de connaissance mais confèrent au jury un pouvoir d'appréciation particulièrement large incluant la prise en compte du profil des candidats, l'obligation de motivation requiert en outre que la partie adverse veille à établir, pour chaque candidat, une fiche d'évaluation accompagnant le tableau de comparaison des notes qui justifie les différentes notes obtenues ou que l'indication de points soit complétée pour chaque critère de sélection par une motivation spécifique permettant au requérant de comprendre

l'appréciation ainsi portée. Enfin, le Conseil d'État ne peut, en ce qui concerne l'adéquation des candidatures aux exigences du profil de fonction, substituer son appréciation à celle de l'autorité. Son contrôle sur ce point est marginal et se limite à l'erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, le second acte attaqué attribue au requérant les notes de 18/20 pour les « titres et mérites », de 23/30 pour le « plan de management écrit » et de 26/50 pour l'« entretien oral ». Le candidat concurrent, A. L., obtient les notes respectives de 16/20, 23/30 et 30/50 pour ces différents postes. Les points ainsi attribués à ces candidats sont accompagnés de considérations destinées à les justifier.

En ce qui concerne les plans de *management* écrits, le second acte attaqué précise que le projet du requérant « est bien structuré et bien présenté. Il est très documenté, avec de nombreux concepts externes. Il est à certains égards trop théorique ». Celui de A. L. apparaît comme étant « moins structuré mais plus concret et plus pragmatique. Il est directement en relation avec la situation de la zone. [A. L.] a cependant besoin d'avoir une vision plus large et à plus long terme ». Cette motivation qui doit s'apprécier de manière raisonnable, est suffisante et permet de comprendre les raisons pour lesquelles chacun des deux candidats se sont vu accorder une note identique de 23/30 pour ces plans. Elle témoigne aussi de ce que la commission de sélection s'est livrée à une analyse *in concreto* de ceux-ci, avant de les comparer, ladite motivation dût-elle apparaître comme relativement sommaire.

Quant à sa pertinence, il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de la commission de sélection quant à ce, le moyen unique n'étant au demeurant pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation. Le requérant ne démontre par ailleurs pas que les similitudes qui se retrouvent dans les chapitres intitulés « Missions – Vision – Valeurs » de chacun des deux plans, indiqueraient que l'analyse requise en application de l'article 5, § 2, de l'arrêté royal du 26 mars 2014 précité n'aurait pas été régulièrement réalisée. Il cible à cet égard les pages 5 à 7 du projet de *management* de A. L. qui regroupent des considérations générales sur les trois points visés dans ces chapitres, dont plusieurs consistent dans l'énoncé des missions légales ou réglementaires des zones de secours. Il se réfère également à l'analyse de risques qu'il a visiblement rédigée en 2016 et dont son concurrent a annexé une version quelque peu amendée à son projet, sans cependant que ce dernier ne s'en attribue la paternité. Il précise clairement que cette étude porte le nom du major D. B. qui a succédé au requérant avant qu'il ne soit placé en congé de maladie, à partir du mois de mai 2016. La page 9 du projet de A. L. se limite par

ailleurs à renvoyer à cette étude et au « complément d'analyse de risques » rédigé par ce même officier, en précisant que « nous n'avons pas le recul nécessaire pour en estimer la plus-value » (p. 9). Quant à la page 15 de ce même projet, elle consiste en deux tableaux de données objectives, dépourvues de toute interprétation, intitulés « 2.4.2. Composition du Collège » et « 2.4.3. Répartition de la population ». Les critiques du requérant ne sont donc pas fondées quant à ce.

En ce qui concerne l'entretien oral, il ressort de la motivation du second acte attaqué que chaque candidat « se présente brièvement » et que, pour l'un et l'autre, « [c]haque membre de la commission prend la parole à son tour et questionne le candidat sur son plan de *management*, la situation actuelle de la zone DINAPHI et sa vision du futur ». Le procès-verbal de la délibération poursuit en relevant que le requérant « dispose de beaucoup d'ancienneté dans le métier et a suivi de nombreuses formations, certificatives ou non », tandis que A. L. « a moins d'ancienneté mais occupe actuellement la fonction de commandant de zone ». De même, s'il en résulte qu'au cours de sa présentation « très énergique » mais « manqu[ant] de concision » et « truffée de digressions », le requérant « se projette aisément dans la fonction de *manager* », il en ressort aussi qu'A. L. fait une présentation « sage et posée », à la suite de laquelle la commission de sélection relève qu'il « fait fonction de commandant actuellement et il semble que certains problèmes ont déjà été solutionnés depuis sa prise de fonction, ou sont en cours de résolution », qu'il « a une vision zonale et vise l'intérêt général » et « a une bonne vision des enjeux techniques zonaux », qu'il « sait déléguer », qu'il « reconnaît ses faiblesses et les compense en s'entourant d'une équipe performante, notamment pour la communication interne et externe », qu'il « est rassembleur et fédérateur », parvient à inspirer le personnel et à le motiver », qu'il « a un esprit participatif », et qu'il « semble avoir bien intégré la nouvelle dimension zonale de la gestion des services de secours ». Il résulte enfin de la motivation du second acte attaqué que les réponses du requérant « aux questions stratégiques sont bien structurées mais manquent de vision et de pertinence », que « [s]es réponses aux questions techniques sont pragmatiques mais parfois inadéquates » et que « [s]es réponses aux questions administratives sont parfois lacunaires ». En ce qui concerne son concurrent, A. L., il apparaît en revanche que « [s]es réponses aux questions stratégiques sont lacunaires », « [s]es réponses aux questions techniques sont synthétiques et généralement appropriées » et « [s]es réponses aux questions administratives sont perfectibles ».

Sur les réponses à ces trois questions, il convient d'abord de relever que, même si les appréciations de la commission de sélection ne sont pas de nature à justifier à elles seules la différence de points en faveur de A. L., tant elles

apparaissent comme équivalentes, leur motivation n'en est pas moins suffisante. Elles permettent de comprendre la teneur des appréciations qu'elle a portées sur chaque type bien identifié de questions posées aux candidats. S'agissant de questions orales, il ne peut en outre être exigé que la motivation détaille davantage en quoi les réponses reçues s'écarteraient des réponses souhaitées. L'autorité ne doit pas donner les motifs des motifs de ses appréciations, à plus forte raison si l'épreuve est évaluée par l'attribution de points, dont le commentaire sert à en expliciter la portée. Le requérant ne démontre par ailleurs pas que ces appréciations seraient incohérentes avec celle portée sur son plan de *management*. Outre qu'elles ne se recoupent pas complètement, les réponses aux questions stratégiques du requérant ont ainsi pu être perçues comme lacunaires, alors que l'analyse de ce plan n'a pas donné lieu à des commentaires spécifiques en ce sens. Le Conseil d'État n'a d'ailleurs pas à contrôler la pertinence de ces motifs, le moyen unique n'étant pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation.

Les autres justifications relatives à l'entretien oral permettent en revanche de comprendre la note plus favorable qu'A. L. a obtenue à l'issue de cet entretien. Elles reposent sur des considérations en lien avec les différents critères d'évaluation mis en œuvre. Ladite commission a tenu compte des différences d'ancienneté et formations des candidats, et du fait que le requérant se « projette aisément dans la fonction de *manager* », sans qu'il ne puisse lui être reproché d'avoir par ailleurs eu égard aux explications que A. L. a pu livrer lors de sa propre présentation, de même qu'à l'exercice de sa fonction de commandant de zone et à de telles qualités pour l'exercer, ces qualités étant en adéquation avec le profil de fonction.

Le requérant n'établit pas qu'il aurait été désavantagé lors de cet entretien, à défaut d'avoir été interrogé sur ses précédentes fonctions alors que la commission de sélection aurait tenu compte de l'expérience de commandant de zone faisant fonction de A. L. De tels propos occultent non seulement les références à son propre parcours mentionnées ci-avant mais aussi la précision selon laquelle sa présentation orale était « truffée de digressions », ce qui indique qu'il a aussi eu l'occasion de parler de ses expériences antérieures. Partant, le requérant ne peut faire grief à la commission de sélection de tenir compte de cette fonction dans le chef de son concurrent et de reprendre dans la motivation de son avis les propos qu'il aurait tenus en cette qualité.

Il convient en outre de constater que les qualités mises en exergue dans la motivation susmentionnée figurent pour l'essentiel dans le rapport d'*assessment* que la société Proselect a établi au sujet de A. L., ce conformément à l'article 5, § 3,

alinéas 2 à 4, de l'arrêté royal du 26 mars 2014 précité. Il en résulte, en effet, que ce candidat « envisage aussi de déléguer certaines choses » (p. 10), qu'il a expliqué ne pas être « à l'aise avec la communication de groupe » mais s'être « entouré d'un responsable de la communication » (p. 7); que, « [d]ans un groupe, il fait preuve de beaucoup d'esprit d'équipe » et « est davantage fédérateur que *leader* » (p. 7); qu'« [i]l se sent à l'aise dans un rôle de médiateur » (p. 11) ou encore qu'« [i]l aime travailler au sein d'un petit groupe, dont les membres se soutiennent et se stimulent mutuellement afin d'obtenir des bons résultats » (p. 6). Eu égard à ces indications et nonobstant la délibération du collège de zone du 5 septembre 2018 qui empêchait de les lui communiquer compte tenu de ces indications, la commission de sélection s'est manifestement inspirée de ces rapports pour remettre son avis. Elle y fait expressément référence au point 2 de sa délibération, sans viser celle du 5 septembre 2018. Cette initiative ne peut lui être reprochée. Le requérant invoque lui-même une atteinte au devoir de minutie en visant l'interdiction découlant de cette délibération du 5 septembre 2018. L'on rappelle à ce sujet que, conformément à l'article 5, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 mars 2014 précité, les candidats doivent, préalablement à l'entretien de sélection, passer de tels tests « examinant leurs capacités de *management* et de direction ». Le premier de ces tests doit même « évalue[r] les capacités de direction telles qu'elles ressortent du profil de fonction », les autres évaluant « les compétences génériques en *management* » ou consistant en « une étude de cas pratique qui reflète la fonction ». D'un autre côté, l'entretien de fonction visé à l'alinéa 1^{er} doit à son tour permettre d'apprécier l'aptitude « en fonction de l'adéquation du profil du candidat avec le profil de fonction ». Il n'est certes pas prévu que cela ait lieu en tenant compte des résultats de ces tests mais l'alinéa 2 précité ne l'exclut pas. Dès lors, en application de cette disposition et du devoir de minutie, on peut en conclure que les résultats du rapport de *management* ont pu être pris en considération lors de l'entretien oral et, en tous les cas, dans la motivation de la délibération ayant mené au classement ainsi établi.

Enfin, le requérant ne soutient ni *a fortiori* ne démontre que, durant la procédure de sélection, il aurait justifié de ces mêmes qualités, dont la commission de sélection n'aurait pas tenu compte dans son chef, au mépris du principe d'égalité et d'une comparaison effective des titres et mérites. Il n'établit par ailleurs pas que l'entretien de fonction ne se serait pas déroulé de la même manière que son concurrent ni, dans son cas, selon les critères fixés à l'article 5, § 3, de l'arrêté royal du 26 mars 2014 et dans le règlement de la commission de sélection. Comme indiqué précédemment, outre son plan de *management*, il s'est « présent[é] brièvement » et référence a été faite à son ancienneté et ses formations, de sorte que la commission de sélection a pris en considération son acte de candidature. De plus, la précision selon laquelle « [i]l se projette aisément dans la fonction de *manager* »

indique qu'il a été tenu compte de sa « vision de la gestion de la zone » et, plus largement, du profil de fonction, comme le prévoit l'alinéa 1^{er} de cet article. Pour le surplus, la commission de sélection ne devait pas analyser dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence ni procéder de manière systématique à leur comparaison, dès lors que le profil de fonction établi lors de l'appel à candidatures regroupe un grand nombre de mentions décrivant les conditions spécifiques d'accès à l'emploi. La comparaison des titres et mérites s'est inscrite dans le prolongement des principales exigences ainsi formulées et pouvait dès lors s'opérer de manière plus synthétique. Il apparaît, d'ailleurs, que les rapports d'*assessment* susvisés qui figurent au dossier administratif ont analysé les compétences d'« aptitude relationnelle (assertivité, réaction face à la critique, ...) », d'« organisation/coordination (autonomie, priorité des tâches, ...) », la « capacité de *management* (gestion d'équipe, capacité à déléguer, capacité à collaborer, capacité à fédérer ...) », la « capacité de gestion (esprit stratégique, capacité à prendre des décisions, orientation client) » et la « motivation/valeurs professionnelles » de chaque candidat. Ces compétences coïncident largement avec celles reprises en annexe de l'arrêté royal du 26 mars 2014 de sorte que, pour les motifs exposés précédemment, il y a lieu de considérer que la commission de sélection en a été avisée. Il s'ensuit que les critiques du requérant ne sont donc pas fondées quant à ce.

Partant, le moyen unique n'est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé, le 7 juin 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Raphaël Born