

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 254.602 du 27 septembre 2022

A. 232.675/VIII-11.588

En cause : **la commune de Pont-à-Celles**,
représentée par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe HERMAN, avocat,
rue T'Serclaes de Tilly 49-51
6061 Montignies-sur-Sambre,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 11 janvier 2021, la commune de Pont-à-Celles demande l'annulation de « l'arrêté du 8 décembre 2020 du Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville approuvant la délibération du 12 octobre 2020 par laquelle [son] conseil communal [...] décide de modifier le statut pécuniaire du personnel communal non enseignant à l'exception de l'article 127 de la section 13 relative [à] l'instauration d'une prime managériale et de l'insertion, au point 2.2 du chapitre VIII "Conditions d'évolution de carrière" du statut pécuniaire, d'une échelle D7 administrative accessible en évolution de carrière ».

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.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie adverse a demandé la poursuite de la procédure et la partie requérante a déposé un courrier valant dernier mémoire.

Par une ordonnance du 28 juin 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 23 septembre 2022.

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

M^e Charlotte Verrier, *loco* M^e Philippe Herman, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, 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. À une date indéterminée, la requérante décide de réviser le statut pécuniaire de son personnel non-enseignant « afin de revaloriser les plus petites échelles, de mettre fin, dans une certaine mesure, à certaines différences entre des catégories de personnel et de tenir compte également des responsabilités professionnelles mais également pénales assumées par les membres de la ligne hiérarchique ».

2. Le 21 août 2020, le comité de concertation « commune – CPAS » marque son accord sur la proposition de modification statutaire.

3. Le 21 septembre 2020, un protocole d'accord est acté au comité de négociation syndicale.

4. Par une délibération du 12 octobre 2020, le conseil communal décide de modifier le statut pécuniaire du personnel communal non enseignant de la commune. En ses articles 4 et 5, il décide respectivement :

- « D'insérer, après la section 12 du Chapitre VI du Statut pécuniaire, une "Section 13. Prime managériale" dont les dispositions sont les suivantes :
- [“]Article 127

Les responsables de services intégrés dans l'organigramme approuvé par le Collège communal en application de l'article 1211-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, bénéficient d'une prime managériale d'un montant brut mensuel de 95,61 € (indice 138,04).

Cette prime est calculée au *pro rata* du régime de travail du bénéficiaire et n'est accordée que les mois civils durant lesquels l'exercice de la fonction de responsable est complet et effectif.

Cette prime managériale est due à terme échu” »

et

- « D'insérer, au point 2.2 du Chapitre VIII. "Conditions d'évolution de carrière" du Statut pécuniaire, après les termes "formation en sciences administratives", la disposition suivante :

"D7. Cette échelle s'applique au titulaire de l'échelle D6 pour autant que soient remplies les conditions suivantes : - évaluation au moins positive et ancienneté de 8 ans dans l'échelle D6” ».

Ces dispositions sont justifiées respectivement comme suit dans le préambule de la délibération :

- « Considérant par ailleurs que la RGB (dont les principes fondateurs datent de 1994) n'intègre pas – à tout le moins suffisamment – la charge importante découlant des responsabilités managériales actuelles attribuées aux membres du personnel encadrant des équipes ;

Considérant en effet que des agents de niveau A en qualité de personnel spécifique (Juriste, Conseiller en énergie, Conseiller en environnement, Architecte, Ingénieur...) bénéficient de la même échelle de traitement que les Chefs de bureau administratifs ou techniques, alors que ces derniers doivent encadrer et animer une équipe, superviser et coordonner le travail de plusieurs agents, au contraire de ce personnel spécifique ;

Considérant que des agents travaillant seuls et sans aucune responsabilité managériale sont donc rémunérés de la même manière que les responsables de services administratifs disposant du grade de Chef de bureau et donc de l'échelle A1 ; que par ailleurs les conditions d'évolution de carrière sont rigoureusement identiques au départ de l'échelle A1(Chef de bureau) et de l'échelle A1Sp. (Attaché spécifique) ;

Considérant qu'au niveau du personnel ouvrier, la différence entre l'échelle de traitement d'un ouvrier D4 et celle d'un brigadier (C1) est à la limite de l'aumône et représente, pour un ouvrier comptant 25 ans d'ancienneté, 36,33 € brut par mois (à l'indice 1,741) ;

Considérant qu'au niveau des crèches communales, une échelle B est indifféremment attribuée aux Directrices des crèches, qui assument des responsabilités managériales importantes, et à une infirmière qui n'en est pas chargée ;

Considérant que l'existence d'une ligne hiérarchique solide, formée et compétente en ce compris au niveau managérial, est indispensable au bon fonctionnement de l'administration communale ;

Considérant qu'elle constitue un rouage essentiel dans l'exécution des décisions communales, mais aussi des décisions d'autres niveaux de pouvoir ;

Considérant en effet, et par exemple, que les membres de la ligne hiérarchique sont des éléments indispensables dans le cadre [de] la définition, le déploiement, l'évaluation et l'adaptation de la politique en matière de bien-être au travail ; que le Code du bien-être au travail leur impose de multiples obligations, notamment en matière de sécurité au travail et plus largement de prévention et de protection au travail ; que la ligne hiérarchique est également un élément essentiel dans le cadre de la politique de bien-être psychosocial ;

Considérant en outre que les membres de la ligne hiérarchique engagent une responsabilité personnelle pénale en matière de bien-être au travail en vertu du Code relatif au Bien-être au Travail et du Code pénal ;

Considérant de surcroît que l'identification de la ligne hiérarchique ainsi que de son rôle et de ses responsabilités sont mis en avant par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment en ses articles L1211-2 et L1211-3 *via* l'obligation pour le Collège communal d'approuver l'organigramme des services communaux et l'instauration du Comité de direction ;

Considérant que le Code de la démocratie locale et de la décentralisation a également accru le rôle du Comité de direction, qui désormais participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du programme stratégique transversal, et soutient le collège communal, en vertu de l'article L1211-3 § 2, alinéa 3 CDLD ;

Considérant qu'il y a dès lors lieu d'accorder aux responsables hiérarchiques repris dans l'organigramme approuvé par le Collège communal une "prime managériale" d'un montant brut mensuel de 95, 61 € (indice 138,01), cette prime étant calculée au *pro rata* du régime de travail du bénéficiaire et n'étant accordée que les mois civils durant lesquels l'exercice de la fonction de responsable telle qu'identifiée dans l'organigramme des services communaux est complet et effectif ;

Considérant qu'aucune différenciation de cette "prime managériale" selon les grades n'est réalisée, car le poids des responsabilités managériales et les difficultés managériales ne varient pas et sont même sans rapport aucun avec le niveau de rémunération des responsables et leur grade »

et

« Considérant enfin qu'il y a également lieu de revoir la situation du personnel administratif bénéficiaire de l'échelle de traitement D6 ;

Considérant que la RGB est construite sur une hiérarchisation des échelles de traitement liée notamment au diplôme ;

Considérant néanmoins que la RGB instaure une discrimination entre le personnel administratif et le personnel technique dans la mesure où le personnel administratif possédant un diplôme de secondaire supérieur peut bénéficier l'échelle D6 (en évolution de carrière) laquelle constitue l'échelle de traitement la plus élevée sans autre possibilité d'évoluer vers une échelle D supérieure, alors que le personnel technique disposant d'un diplôme de secondaire supérieur technique bénéficie de l'échelle de traitement D7 (avec évolution de carrière vers l'échelle D8) ;

Considérant que cette discrimination est encore plus importante pour le personnel administratif titulaire d'un baccalauréat ne relevant pas du personnel spécifique

(comptable, informaticien...) dans la mesure où il ne peut lui être accordé que l'échelle de traitement D6 sans aucune possibilité d'évolution de carrière, alors que le personnel spécifique titulaire d'un même niveau de diplôme est bénéficiaire de l'échelle B1 avec évolution de carrière en B2 et B3 ;

Considérant de surcroît que les administrations communales ne sont plus composées essentiellement d'agents administratifs disposant d'un diplôme du secondaire inférieur ou supérieur, comme c'était le cas il y a plusieurs dizaines d'années ; que cette situation historique – et donc aujourd'hui révolue – explique que le traitement du personnel administratif a été construit au départ de l'échelle D1 (secondaire inférieur), pour se développer en évolution de carrière en D2 puis D3, et au départ de l'échelle D4 (secondaire supérieur) pour se développer en évolution de carrière en D5 et D6 (échelle correspondant au baccalauréat), l'échelle D6 constituant alors la dernière échelle dont peuvent disposer les employé(e)s d'administration ; que la commune engage aujourd'hui de plus en plus d'agents titulaires d'un baccalauréat dans un poste non spécifique ; que dans le système actuel, cet agent bénéficie de l'échelle D6 et ne bénéficierait d'aucune évolution de carrière jusqu'à sa mise à la retraite ;

Considérant qu'aucun système dynamique de gestion des carrières et des richesses humaines ne peut fonctionner de la sorte ;

Considérant qu'il y a lieu d'atténuer cette différence de traitement et de permettre au personnel administratif titulaire d'une échelle D6 de pouvoir évoluer vers l'échelle de traitement D7 laquelle constituerait dès lors une échelle d'évolution de carrière pour le personnel administratif ;

Considérant que le coût de l'intégration de cette échelle D7 en évolution de carrière représente un montant estimé de 28.494,62 € ;

Considérant que l'absence de prise en compte suffisante des responsabilités managériales ainsi que l'absence de possibilité d'évolutions de carrière au départ de l'échelle de traitement D6 du personnel administratif permet difficilement d'attirer des talents et de les conserver, davantage encore compte tenu des caractéristiques de la nouvelle génération qui arrive sur le marché de l'emploi caractérisée entre autres par davantage de volatilité en phase avec un monde VUCA ;

Considérant que ceci met en péril la continuité et la qualité du service public ;

Considérant qu'il est donc indispensable, sur ces points, de s'écarter de la circulaire RGB ».

Cette délibération ainsi que les pièces justificatives sont transmises à l'autorité de tutelle qui réceptionne le dossier complet le 22 octobre 2020.

5. Le 23 novembre 2020, la partie adverse décide que le délai imparti pour statuer sur la délibération du 12 octobre 2020 susvisée est prorogé jusqu'au 8 décembre 2020, en application de l'article L3132-1, § 4, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

6. Le 8 décembre 2020, elle approuve la délibération du conseil communal de la requérante du 12 octobre 2020, à l'exception, toutefois, « de l'article 127 de la section 13 relative [à] l'instauration d'une prime managériale et de

l'insertion, au point 2.2 du chapitre VIII "Conditions d'évolution de carrière" du statut pécuniaire, d'une échelle D7 administrative accessible en évolution de carrière ».

Il s'agit de l'acte attaqué, qui est motivé comme suit :

« Vu la Constitution, les articles 41 et 162 ;

Vu la loi spéciale de réformes institutionnelles du 08 août 1980, l'article 7 ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les articles L3111-1 à L3151-1 ;

[...]

Vu la délibération du 12 octobre 2020, reçue complète le 22 octobre 2020, par laquelle le Conseil communal de Pont-à-Celles décide de modifier le statut pécuniaire du personnel communal non enseignant ;

Vu le protocole du 22 juin 2020 établi avec les organisations syndicales représentatives ;

Considérant que, la modification consiste à :

[...]

- insérer, après la section 12 du Chapitre VI du statut pécuniaire, une "Section 13. Prime managériale" dont les dispositions sont les suivantes :

"Article 127

Les responsables de services intégrés dans l'organigramme approuvé par le Collège communal en application de l'article 1211-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, bénéficient d'une prime managériale d'un montant brut mensuel de 95,61 € (indice 138,04).

Cette prime est calculée au prorata du régime de travail du bénéficiaire et n'est accordée que les mois civils durant lesquels l'exercice de la fonction de responsable est complet et effectif.

Cette prime managériale est due à terme échu",

- insérer, au point 2.2 du Chapitre VIII. "Conditions d'évolution de carrière" du Statut pécuniaire, après les termes "formation en sciences administratives", la disposition suivante :

"D7. Cette échelle s'applique au titulaire de l'échelle D6 pour autant que soient remplies les conditions suivantes : - évaluation au moins positive et ancienneté de 8 ans dans l'échelle D6",

- fixer l'entrée en vigueur des différentes composantes de cette nouvelle politique salariale comme suit :

1) "[...]

3) Au 1^{er} janvier 2022 :

- Octroi de la prime managériale pour les responsables bénéficiant de l'échelle C ou B ;

4) Au 1^{er} janvier 2023 :

- Octroi de la prime managériale pour les responsables bénéficiant de l'échelle A ;
- 5) Au 1^{er} janvier 2024 [lire : 2024] :
 - Création de l'échelle D7 en évolution de carrière pour le personnel administratif titulaire de l'échelle D6.” ;

Considérant que, par sa délibération du 12 octobre 2020 susvisée, le conseil communal insère dans le statut pécuniaire, une “Section 13. Prime managériale” dont les dispositions sont les suivantes :

“ Article 127
 Les responsables de services intégrés dans l'organigramme approuvé par le Collège communal en application de l'article 1211-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, bénéficient d'une prime managériale d'un montant brut mensuel de 95,61 € (indice 138,04).
 Cette prime est calculée au prorata du régime de travail du bénéficiaire et n'est accordée que les mois civils durant lesquels l'exercice de la fonction de responsable est complet et effectif.
 Cette prime managériale est due à terme échu.” ;

Considérant que l'échelle octroyée à l'agent est en principe inhérente à la fonction qu'il occupe avec ses responsabilités ;

Considérant que cette prime constitue une revalorisation de la rémunération d'une catégorie d'agents qui va à l'encontre des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale que la commune de Pont-à-Celles s'est engagée à respecter ;

Considérant que le conseil communal insère également dans les conditions d'évolution de carrière du statut pécuniaire la disposition suivante :

“D7 (administrative). Cette échelle s'applique au titulaire de l'échelle D6 (administrative) pour autant que soient remplies les conditions suivantes : - évaluation au moins positive et ancienneté de 8 ans dans l'échelle D6 (administrative)” ;

Considérant qu'en agissant de la sorte, le Conseil communal s'écarte des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale auxquels la commune a adhéré, lesquels ne prévoient pas une échelle D7 administrative ;

Considérant dès lors que ces dispositions lèsent l'intérêt général ».

IV. Moyen unique

IV.1. Thèses des parties

La requérante prend un moyen unique de la violation des articles 41 et 162 de la Constitution, de l'article L3114-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD), et des articles 1^{er} à 3 de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’.

Elle fait valoir que les articles 41 et 162 de la Constitution établissent le principe de l'autonomie communale, que l'article L3131-1, § 1^{er}, CDLD soumet à la

tutelle spéciale d'approbation les dispositions générales en matière de personnel occupé au sein de l'administration, à l'exception des dispositions touchant au personnel enseignant subventionné et au régime de pension des agents de la commune, et que dans l'exercice de sa compétence, l'autorité de tutelle ne peut pas faire une application automatique des circulaires qu'elle adopte, ce qui reviendrait à leur conférer une valeur réglementaire que, légalement, elles ne peuvent avoir. Elle soutient qu'en l'espèce, en refusant d'approuver la modification du statut relative à la prime managériale au seul motif que « cette prime constitue une revalorisation de la rémunération d'une catégorie d'agents qui va à l'encontre des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale que la commune de Pont-à-Celles s'est engagée à respecter » et en refusant d'approuver la modification relative à l'échelle D7 au seul motif qu'« en agissant de la sorte, le Conseil communal s'écarte des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale auxquels la commune a adhéré, lesquels ne prévoient pas une échelle D7 administrative », la partie adverse se borne à constater qu'une modification du statut de son personnel non-enseignant n'est pas autorisée parce qu'elle serait contraire aux principes généraux de la fonction publique locale contenus dans une circulaire dénuée de valeur réglementaire, « ce qui revient, en réalité, à rendre irrégulièrement celle-ci obligatoire ». Elle en conclut que la prétendue méconnaissance de l'intérêt général dont fait état l'acte attaqué n'est pas formellement et adéquatement motivée à défaut pour celui-ci d'expliquer en quoi l'intérêt général serait méconnu par l'octroi d'une prime managériale à certains agents et par la création d'une échelle D7 pour le personnel administratif.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse estime avoir justifié la raison pour laquelle la délibération du conseil communal de la requérante n'était approuvée que partiellement. Elle souligne qu'elle a expressément indiqué que l'instauration d'une prime managériale constituait une revalorisation de la rémunération d'une catégorie d'agents qui allait à l'encontre des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale que la requérante s'était engagée à respecter. Elle indique avoir également relevé qu'il en allait de même en ce qui concerne l'insertion d'une échelle administrative D7 et qu'en procédant ainsi, la requérante avait blessé l'intérêt général. Elle fait, par ailleurs, valoir qu'il a été jugé, dans un arrêt n° 240.231 du 19 décembre 2017, qu'il était de bonne administration que, dans des matières où beaucoup d'administrations communales, sinon toutes, ont à prendre des décisions similaires, dans des circonstances similaires, l'autorité de tutelle poursuive une politique cohérente et réfléchie et fasse connaître les axes de la politique qu'elle entend mener de sorte qu'elle a pu légitimement adopter la circulaire du 27 mai 1994 précisant les principes généraux de la fonction publique locale et provinciale [lire : circulaire 'relative aux principes généraux de la fonction

publique locale et provinciale’]. Elle admet que cette circulaire est dépourvue de valeur réglementaire mais elle fixe une ligne de conduite qu’il convient de suivre en matière de fonction publique locale et régionale. Elle ajoute qu’il a été jugé, dans l’arrêt susvisé, que l’autorité de tutelle ne peut appliquer ces normes à des cas individuels en en faisant une application automatique, sans vérifier si les éléments spécifiques du cas individuel montrent réellement une violation concrète de l’aspect de l’intérêt général que ces normes tendent à sauvegarder. Elle soutient qu’en l’espèce, il ressort de la motivation de l’acte attaqué qu’elle a estimé les dispositifs non approuvés contraires aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale auxquelles la requérante avait expressément souscrit. Elle affirme qu’il appartenait au conseil communal de la requérante d’exposer expressément les raisons justifiant la décision adoptée et plus particulièrement les raisons pour lesquelles elle estimait devoir se départir desdits principes généraux, ce qu’il n’a pas fait. Elle prétend qu’à défaut, elle pouvait refuser d’approuver les deux dispositions litigieuses.

Dans sa demande de poursuite de la procédure, elle ne formule pas d’observation complémentaire.

IV.2. Appréciation

En vertu de l’article L3114-1, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, « toute décision de l’autorité de tutelle est formellement motivée ».

Cette obligation de motivation formelle impose à l’autorité administrative d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l’obligation de motivation interne, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. D’autre part, conformément à l’article L3131, § 5, du Code, la tutelle spéciale d’approbation mise en œuvre en l’espèce par l’acte attaqué peut être refusée « pour violation de la loi et lésion de l’intérêt général ». Il résulte de ces dispositions que la décision par laquelle l’autorité de tutelle refuse d’approuver un acte d’une commune doit reposer sur une motivation formelle établissant que l’acte censuré est contraire à la loi ou blesse l’intérêt général.

En l'espèce, alors que la délibération du conseil communal du 12 octobre 2020 expose de manière circonstanciée les motifs pour lesquels il adopte les modifications litigieuses et considère « qu'il est donc indispensable, sur ces points, de s'écarter de la circulaire RGB », l'acte attaqué justifie le refus d'approbation de ces modifications en considérant qu'elles blessent l'intérêt général, et ce au seul motif qu'il s'agit soit d'une « revalorisation de la rémunération d'une catégorie d'agents qui va à l'encontre des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale que la commune de Pont-à-Celles s'est engagée à respecter », soit que ces mêmes principes « ne prévoient pas une échelle D7 administrative » et que « de la sorte, le Conseil communal s'écarte [desdits] principes généraux ».

Ce faisant, la partie adverse n'explique pas précisément ni concrètement, sur la base d'une appréciation individuelle des modifications du statut pécuniaire soumises à son approbation, en quoi celles-ci blesseraient l'intérêt général. Elle déduit cette atteinte uniquement du fait qu'elles seraient contraires aux principes généraux de la fonction publique locale contenus dans la circulaire du 27 mai 1994, ce qui revient à la rendre obligatoire et à lui conférer une portée réglementaire que, légalement, cette circulaire ne peut pas avoir. L'intervention de l'autorité de tutelle ne peut, en effet, conduire à un automatisme dans l'application de normes à des situations individuelles puisque la compétence de cette autorité est conçue de manière à ne la faire intervenir que chaque fois qu'elle est saisie d'une décision communale isolée. S'il est de bonne administration que, dans des matières où beaucoup d'administrations communales, sinon toutes, ont à prendre des décisions similaires, dans des circonstances similaires, l'autorité de tutelle poursuive une politique cohérente et réfléchie et fasse connaître les axes de la politique qu'elle entend mener, cette autorité ne peut toutefois appliquer ces normes à des cas individuels en en faisant une application automatique, sans vérifier si les éléments spécifiques du cas individuel montrent réellement une violation concrète de l'aspect de l'intérêt général que ces normes tendent à sauvegarder. À cet égard, la singularité d'une initiative prise par une commune, dans une matière qui participe de l'autonomie communale, ne suffit pas à établir qu'elle lèse l'intérêt général.

Il en résulte que le moyen unique est fondé en ce qu'il est pris de la violation de l'article L3114-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

V. Indemnité de procédure

La partie requérante 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}

L'arrêté du 8 décembre 2020 du ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville approuvant la délibération du 12 octobre 2020 par laquelle le conseil communal de Pont-à-Celles décide de modifier le statut pécuniaire du personnel communal non enseignant, à l'exception de l'article 127 de la section 13 relative à l'instauration d'une prime managériale et de l'insertion, au point 2.2 du chapitre VIII « Conditions d'évolution de carrière » du statut pécuniaire, d'une échelle D7 administrative accessible en évolution de carrière, est annulé.

Article 2

Le présent arrêt sera publié par extrait au *Moniteur belge* dans les mêmes formes que l'arrêté annulé.

Article 3

La partie adverse 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 requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 27 septembre 2022, 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