CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 259.109 du 12 mars 2024

A. 237.769/VIII-12.098

En cause : **E. L.**,
ayant élu domicile chez
M^e Laurence RASE, avocat,
avenue du Luxembourg 37/11
4020 Liège,

contre :

la commune d'Assesse, représentée
par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^e Steve GILSON, avocat,
place d'Hastedon 4/1
5000 Namur.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 28 novembre 2022, le requérant demande l'annulation de « la décision du conseil communal de la partie adverse du 14 septembre 2022 qui désigne [V. R.] en qualité de directeur stagiaire dans le poste de directeur de l'école fondamentale d'Assesse (implantations d'Assesse, de Maillen et de Sart-Bernard) pour 24 périodes avec effet au 1^er octobre 2022 et en ce que cette décision ne le désigne pas ou [ne] le nomme pas à titre définitif dans cet emploi ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie adverse a demandé la poursuite de la procédure.

Les parties n'ont pas déposé de dernier mémoire.

Par une ordonnance du 8 février 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 8 mars 2024.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e^ Mélodie Nzembo, *loco* M^e^ Laurence Rase, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Yaël Rager, *loco* M^e^ Steve Gilson, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue 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 requérant est nommé à titre définitif en qualité d'instituteur primaire dans l'enseignement primaire communal organisé par la ville de Rochefort.

2. Répondant à un appel à candidatures pour une désignation à titre temporaire dans la fonction de directeur dans l'enseignement communal fondamental organisé par la commune d'Assesse, en vue du remplacement d'E. G., directeur des implantations de Courrière et de Florée, en congé de maladie, il est désigné à cette fonction à partir du 11 septembre 2017.

3. Le 1^er^ septembre 2018, E. G. fait l'objet d'une mise en disponibilité totale précédant la mise à la retraite (DPPR). Le requérant continue à occuper la fonction à titre temporaire. Il en va de même à partir du 1^er^ mai 2019, date à laquelle E. G. est admis à la retraite.

4. Le 17 mai 2021, à l'occasion de l'évaluation du requérant, le collège communal fait le constat que l'appel à candidatures à l'issue duquel il a été désigné en 2017 n'était pas un appel « mixte » et qu'il n'occupait pas la fonction depuis au moins deux ans au moment où l'emploi est devenu définitivement vacant, soit le 1^er^ septembre 2018. Il en déduit que le requérant ne peut pas être nommé sur la base

de l'article 131*bis*, § 2, du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement'.

Le collège constate également que le requérant ne peut pas davantage bénéficier d'une dérogation à l'obligation de lancer un appel à l'admission au stage, comme le permet l'article 56, § 3, du décret précité, dès lors qu'il n'a pas occupé l'emploi pendant au moins trois ans avant la date à laquelle l'emploi est devenu vacant, soit le 1er septembre 2018.

Il en conclut qu'un nouvel appel à candidatures doit être lancé afin de désigner un directeur pour les écoles de Courrière et de Florée.

5. Le 19 juillet 2021, le conseil communal arrête le profil de fonction de directeur d'école sur lequel la commission paritaire locale (COPALOC) a marqué son accord en sa séance du 24 juin 2021, charge le collège communal de lancer l'appel à candidatures afin de désigner, pour une entrée en fonction présumée le 1er novembre 2021, d'une part, un directeur pour l'école communale de Courrière (implantations de Courrière et de Florée) et, d'autre part, un directeur pour l'école communale d'Assesse, de composer la commission de sélection et de définir les modalités pratiques de sélection.

Le conseil communal précise lors de cette séance qu'en vertu de l'article 33 du décret du 2 février 2007, le requérant ne devra pas effectuer de stage s'il est désigné par le conseil communal à l'issue de ce nouvel appel puisqu'il est désigné à titre temporaire depuis plus de trois ans dans la fonction de directeur.

6. Le requérant se porte candidat aux deux postes de directeur des écoles fondamentales de Courrière et d'Assesse par un courrier du 8 septembre 2021.

7. Par un courrier daté du 29 novembre 2021, la commune l'informe que la commission de sélection a examiné sa candidature et qu'il remplit les conditions pour participer à l'épreuve écrite et ce, pour les deux postes concernés.

8. Par un courrier daté du 13 janvier 2022, la commune l'informe qu'il a réussi l'épreuve écrite avec plus de 50 % des points et l'invite à participer à l'épreuve orale consistant en un entretien avec la commission de sélection.

9. L'épreuve orale se déroule le 28 janvier 2022 et donne lieu à un double rapport de la commission de sélection, l'un afférent à l'épreuve orale, l'autre afférent à l'ensemble des épreuves.

10. Par une décision du 24 février 2022, le conseil communal désigne V. R. en tant que directeur stagiaire pour le poste de directeur de l'école fondamentale d'Assesse et ce, pour 24 périodes.

Cette décision mentionne le classement effectué par la commission de sélection sur la base des résultats obtenus par les candidats, à savoir :

- [le requérant] : 73 %,
- [V. R.] : 72 %,
- [S. D.] : 63,5 %,
- [M. J.] : 63,3 %,

11. Par un courrier daté du 28 février 2022, cette décision est notifiée au requérant.

Elle fait l'objet du recours enrôlé sous le n° A. 236.283/VIII-11.963, à l'égard duquel le Conseil d'État prononce ce jour l'arrêt n° 259.107.

12. Le 2 mai 2022, le requérant introduit également un recours auprès de l'autorité de tutelle sur la base des articles L3122-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

13. Le 20 juillet 2022, le ministre en charge des pouvoirs locaux annule la décision de la partie adverse de désigner V. R. en tant que directeur stagiaire de l'école fondamentale d'Assesse en application de la tutelle générale d'annulation à la suite du recours gracieux introduit par le requérant.

Cette décision n'a pas fait l'objet d'un recours en annulation de la part de la partie adverse.

14. Selon la partie adverse, à partir du mois d'août 2022, le requérant aurait réintégré ses fonctions en s'occupant notamment du plan de pilotage.

15. Le 14 septembre 2022, le conseil communal prend la décision suivante :

« Vu la Constitution, et notamment les articles 10 et 11 ;

Vu la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu le décret de la Communauté française de du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ;

Vu le décret de la Communauté française du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement notamment son article 56, § 3, a) ;

Vu l'arrêté du 24 avril 2019 du Gouvernement de la Communauté française portant exécution de l'article 5, § 1er, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement ;

Vu l'arrêté du 15 mai 2019 du Gouvernement de la Communauté française fixant les modèles d'appel à candidatures pour les fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;

Vu la circulaire administrative n° 7163 du 29 mai 2019 relative au *vade-mecum* relatif au statut des directeurs et directrices pour l'enseignement libre et officiel subventionné ;

Considérant que [C. B.], directrice de l'école communale d'Assesse, a informé la commune de son intention de prendre une DPPR ;

Considérant qu'un emploi de directeur de l'école communale d'Assesse allait probablement être temporairement vacant au 1er septembre 2021 ;

Considérant que le pouvoir organisateur présume, qu'à terme, l'emploi susvisé deviendra définitivement vacant ;

Considérant qu'il était nécessaire de procéder au recrutement d'un directeur pour l'école communale d'Assesse ;

Considérant que l'article 56, § 3, a), du décret précité offre l'opportunité de lancer un appel mixte à la candidature dans les cas où le pouvoir organisateur doit procéder au recrutement d'un directeur dans un emploi temporairement vacant dont il présume au moment de lancer l'appel que cet emploi deviendra à terme définitivement vacant en se basant sur des faits objectifs ;

Considérant les projets de profil de la fonction de directeur à pouvoir et d'appel à candidatures ;

Vu l'avis favorable exprimé par la commission paritaire locale (COPALOC), en sa séance du 24 juin 2021, sur le profil de la fonction de directeur à pourvoir ;

Vu la communication à l'attention des membres du personnel de l'appel envisagé par voie d'affichage au sein des écoles communales durant minimum 10 jours ouvrables ;

Vu l'appel à candidatures publié sur le site du CECP partir du 20/07/2021 ;

Vu la décision du conseil communal du 19 juillet 2021 :

- d'arrêter le profil de fonction
- de charger le collège communal de lancer l'appel à candidatures suivants : premier appel à candidatures à une fonction de directeur/trice dans une école maternelle et primaire ordinaire : admission au stage ;
- de charger le collège de la composition de la commission de sélection ;
- de définir les modalités pratiques de sélection comme suit :
  - Un dossier de motivation (qui comptera pour 15 %)
  - Épreuve écrite (qui comptera pour 35 %)
  - Épreuve orale (qui comptera pour 50 %)

Le seuil minimum de réussite est de 50 % dans chaque épreuve est de 60 % au total.

Vu la décision du collège communal du 11 octobre 2021 de désigner les membres de la commission de sélection suivants :

- [F. D.], en qualité de membre extérieur disposant d'une expérience en ressources humaines
- [M. C.], directeur d'école fondamentale en détachement
- [C. S.], directeur de l'école communale du Parc Astrid à Jambes
- [J. M.], échevin de l'Enseignement et bourgmestre
- [Va. R.], directrice générale.

Considérant que les dossiers de candidature devaient être envoyés au plus tard le 10 septembre 2021 ;

Considérant que les candidatures suivantes sont parvenues :

- [M. J.]
- [le requérant]
- [V. R.]
- [N. W.]
- [S. D.]

Vu la décision du 12 novembre 2021 de la commission de sélection de permettre aux candidats de compléter leur dossier dans un délai de 8 jours ;

Vu la décision du 29 novembre 2021 de la commission de sélection de déclarer recevables l'ensemble des candidatures ;

Considérant que les candidats ont été invités à présenter l'épreuve écrite qui s'est déroulée le 15 décembre 2021 ;

Considérant que le 12 janvier 2022, la commission de sélection a procédé à la correction de l'épreuve écrite, que tous les candidats ont réussi ladite épreuve ; que le même jour, la commission a également procédé à l'analyse des dossiers de motivation ;

Considérant que tous les candidats se sont présentés à l'épreuve orale, organisée le 28 janvier 2022 ;

Considérant que les candidats devaient obtenir un minimum 50 % dans chaque épreuve ; que [D. A.] et [N. W.] n'ont pas obtenu 50 % à l'épreuve orale et qu'ils doivent par conséquent être écartés du classement ;

Considérant les scores attribués par la commission de sélection aux candidats restants :

- [le requérant] : 73 %
- [V. R.] : 72 %
- [S. D.] : 63,5 %
- [M. J.] : 63,3 %

Considérant que la commission de sélection a pu observer une motivation particulière [du requérant] et [de V. R.] pour les écoles dans lesquelles ils exercent respectivement leur fonction et qu'elle a par conséquent proposé de désigner [le requérant] comme directeur de l'école communale de Courrière, et [V. R.] comme directeur de l'école communale d'Assesse ;

Considérant que le 24 février 2022, le conseil communal a décidé de désigner [V. R.] en tant que directeur stagiaire à l'école fondamentale d'Assesse ;

Que cette décision a toutefois été annulée par l'autorité de tutelle le 20 juillet 2022 (arrêté notifié le 28 juillet 2022) ;

Que la commune a fait le choix de ne pas postuler l'annulation de cette décision de l'autorité de tutelle auprès du Conseil d'État ;

Qu'il convient, par conséquent, qu'une nouvelle décision du conseil communal soit prise ;

Que l'autorité investie du pouvoir de désignation peut reprendre le processus de désignation litigieux sans être tenue de privilégier la candidature d'un agent en raison de son recours contre la première désignation ;

Que, dans le cadre de la réfection de l'acte annulé par l'autorité de tutelle, l'autorité investie du pouvoir de désignation peut décider d'une pondération de différents critères en vue d'objectiver la comparaison des titres et mérites des candidats ;

Que l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider des éléments sur lesquels elle entend se fonder lors de la comparaison des titres et mérites ;

Considérant qu'en l'occurrence, le conseil communal ne fait pas siens les résultats des épreuves de sélection ;

Qu'en effet, le conseil communal considère que les résultats attribués aux dossiers des candidats doivent être revus ainsi que la pondération des questions de l'épreuve écrite ;

Considérant que les résultats de [D. A.] et de [N. W.] n'ont pas été revus car ils n'ont pas obtenu 50 % à l'épreuve orale ;

Considérant les scores détaillés des candidats tels qu'attribués par la commission de sélection :

	[M. J.]	[le requérant]	[V. R.]	[S. D.]
ORAL /100	70,0	80,0	80,0	70,0
DOSSIER /30	15	21	26	21
ÉCRIT /70 dont :				
Q1 ANALYSE LEÇON /15	10	10	8	7,5
Q2A DYNAMISME ÉQUIPE PDP /10	6	6	5	5
Q2B ENSEIGNANT PAS MOTIVÉ /10	6,5	6,5	3	5
Q3 ENFANT DYSGRAPHIQUE /5	4	3	4	2,5
Q4 ENFANT CROIX ROUGE /7	2,5	5	6	3
Q5 VÉRIFICATEUR /3	0,5	2,5	3	1
Q6 AUTORIT□É DE DROIT /10	5	6	4	7

Q7 CLANS ÉQUIPE ÉDUCATIVE/10	7	6	5	5
	126,5	146	144	127

Scores attribués aux dossiers

Considérant que le dossier de motivation réalisé au domicile devait comprendre :

- Les raisons et motivations pour un poste de directeur/trice d'une école fondamentale
- Les raisons et motivations spécifiques pour le PO communal d'Assesse et particulièrement pour les implantations d'Assesse, de Maillen et de Sart-Bernard
- Une proposition pour un projet d'école

Attendu que le Conseil communal considère qu'il convient de partir de critères identiques pour évaluer et départager les dossiers de motivation des différents candidats et que les critères suivants sont pertinents pour comparer les candidats et, le cas échéant, revoir les scores attribués par la commission de sélection :

- (1) Les raisons et motivations pour un poste de directeur/trice d'une école fondamentale : 10 points

  (a) Le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur (3 points)
  (b) Le candidat a démontré son expérience acquise dans une fonction dirigeante ou d'encadrement (3 points)
  (c) Le candidat a exprimé ses qualités de *leader/manager* (4 points)

- (2) Les raisons et motivations spécifiques pour le PO communal d'Assesse et particulièrement pour les implantations de Courrière et de Florée (10 points)

  (a) Le candidat a démontré des aptitudes à gérer et mettre en place les objectifs du plan de pilotage (4 points)
  (b) Le candidat a exprimé ses valeurs en adéquation avec celles du PO (travail d'équipe, cohésion, partage de bonnes pratiques, ...) (3 points)
  (c) Le candidat a exprimé les grands principes pédagogiques de sa future école (3 points)

- (3) Une proposition pour un projet d'école (10 points)

  Le candidat a présenté un projet d'école novateur.

[M. J.]

Le conseil communal considère que [M. J.] doit obtenir plus de points pour le dossier qu'il a remis que les points octroyés par la commission (15/30),

En effet,

> [M. J.] a très bien démontré les raisons et motivations pour un poste de directeur/trice d'une école fondamentale. Bien que son dossier de motivation ne soit pas tout à fait structuré, le candidat dit ce qu'un directeur doit être, il se voit "capitaine", pilote, innovateur. Il fait sans cesse référence à la conciliation, au travail en équipe, il fait le lien entre les équipes pédagogiques, et le PO. Il n'a pas peur d'écrire qu'il ne doit pas être un "despote". II va

beaucoup plus loin dans sa démarche que seulement énoncer les qualités générales d'un bon directeur. Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur vaut 2,5 points sur 3.

Il fait référence à son expérience à l'école de Faulx-les-Tombes, expérience parlante. Il est dans le partage. Il fait référence aux textes, à ses barrières qu'il connait. Il sait les relations qu'il doit avoir avec le directeur et le PO à Faulx-les-Tombes. 3 points sur 3 sont attribués en ce qui concerne la manière dont [M. J.] démontre l'expérience acquise dans une fonction dirigeante ou d'encadrement.

On sent que le candidat est un *leader*, qui veut mettre les gens autour de la table, les guider et qui amènera son équipe à une certaine responsabilité et autonomie, c'est ce qui ressort vraiment et ça va jusqu'à son projet d'établissement qu'il ne rédigera pas sans avoir consulté ses équipes. 3,5 points sur 4 sont octroyés à [M. J.] pour l'expression des qualités de *leader/manager*.

Le score précité (3,5/4) est également attribué au candidat pour la démonstration des aptitudes à gérer et mettre en place les objectifs du plan de pilotage en cours. [M. J.] en fait référence dans toutes ses pratiques. Les écoles d'Assesse sont confrontées à beaucoup de "dys", d'enfants qui ont besoin d'aménagements raisonnables, des enfants qui ont besoin d'une différenciation. Il entreprend un élément proactif qui est tout de suite la relation avec les parents, pour connaître l'enfant et mettre des choses en place.

Les valeurs du PO sont indiquées comme des valeurs stratégiques, pour lui, dans sa lettre de départ. La totalité des points est octroyée (3 sur 3).

Les grands principes pédagogiques de la future école ont été expliqués plus haut, dans le fait que [M. J.] connaisse et fasse référence au plan de pilotage et émette des idées de mises en place pour favoriser les enfants "dys" par exemple. Il est à noter qu'il fait référence à ces expériences pour marquer [les] lignes pédagogiques qu'il souhaite mettre en place dans sa future école tout en connaissant l'environnement social de la commune. On décèle dans tout son argumentaire une proactivité et une vision à long terme pour les écoles dont il aura la gestion. 3 points sur 3 sont accordés.

Le projet d'école est novateur ; il fait référence à beaucoup d'éléments qui vont concerner la réalité de terrain, entreprend déjà les liens avec le spécialisé (des élèves sont concernés). Il n'y a pas que ça ; il y a l'évaluation formative dans son plan, la différenciation, tout un esprit de continuité. Il fait référence à l'environnement socio-économique des écoles, il développe les outils numériques dans son projet, il a une perception des évaluations qui ne fait pas peur aux enfants : évaluations formatives. L'élément de "sanction finale", c'est le CEB. 7,5 points sur 10 sont accordés.

Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer à [M. J.] pour son dossier doit être de 26/30.

[Le requérant]

Le conseil communal considère que [le requérant] doit obtenir moins de points pour le dossier qu'il a remis que les points octroyés par la commission (21/30),

En effet,

Le candidat a démontré, de manière moins satisfaisante que ne l'ont fait [M. J.], [V. R.] et [S. D.], ses qualités pour exercer la fonction de directeur. Il

"sait ce qu'il doit dire", mentionne ses qualités sans pour autant les expliquer ; ainsi "être à l'écoute" - mais aucun exemple n'est donné ; il n'y a pas "je suis à l'écoute parce que j'ai fait ceci". [Le requérant] écrit qu'il a de nombreux contacts avec les acteurs (non expliqués). Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur vaut 2 points sur 3.

Deux éléments positifs sont à retenir dans la démonstration de l'expérience acquise dans une fonction dirigeante/d'encadrement : assurer cette mission semble lui avoir tenu à cœur, et le fait de vouloir une continuité. Il est important de préciser que toutes les réponses, sans exception sont citées et jamais expliquées voire explicitées. En comparaison avec les autres candidats qui illustrent leurs propos, [le requérant] ne le fait jamais. Un score moins élevé que celui attribué aux autres candidats pour ce critère est attribué : 1,5 sur 3.

Le candidat évoque "le soutien et la guidance des enseignants", ce qui témoigne d'une attitude assez passive plutôt que d'un véritable comportement de *manager/leader*. 2 points sur 4 sont accordés.

Ce qui interpelle, c'est que la première raison de son postulat est "d'assumer le poste de directeur depuis 2017". Outre la compréhension de cette raison, l'action "d'assumer" révèle une attitude attentiste et non proactive de la fonction. Le candidat aurait dû mentionner : "j'exerce la fonction de directeur depuis …" Par ailleurs, il dit avoir "hésité" à poser sa candidature. Pour quelqu'un qui a des objectifs dans son école, qui y est depuis 2017, qui a rédigé un plan de pilotage, c'est difficilement compréhensible et cela ne répond pas à des qualités de *leader* et de *manager*. 1,5 points sur 4 sont octroyés.

Le candidat établit peu de références au PO et plus particulièrement aux valeurs de celui-ci. Outre la participation renforcée avec la seconde direction et des liens améliorés avec l'administration, rien n'est, encore une fois, expliqué et illustré par des exemples. 1,5 points sur 3 sont octroyés.

Malgré une expérience dans les écoles du PO depuis plus de 5 ans, aucune référence n'est indiquée en rapport avec les principes pédagogiques qu'il mettrait en place excepté ce que l'on peut en lire dans le projet d'établissement. Une vision d'un projet Montessori pour l'école (Florée) est décrit. Le conseil communal considère que 2 points sur 3 doivent être octroyés.

Quant au projet d'établissement, exceptés les éléments numériques dont il fait part pour son projet d'école, le projet 0 Watt, la création d'un potager, … le projet proposé dans le dossier de candidature est identique à celui qui est actif au sein de l'école communale de Courrière. Le candidat n'a pas proposé d'évolution et de vision plus élargie en rapport avec une éventuelle concertation des équipes pédagogiques. 6 points sur 10 sont octroyés.

Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer [au requérant] pour son dossier doit être de 16,5/30.

[V. R.]

Le conseil communal considère que [V. R.] doit obtenir plus de points pour le dossier qu'il a remis que les points octroyés par la commission (26/30).

En effet,

Le candidat démontre d'une très grande stabilité dans la présentation de son dossier ; il fait preuve de cohérence et de beaucoup de motivation pour l'exercice de la fonction de directeur au sein d'écoles qu'il connaît très bien et pour lesquelles il a travaillé depuis de très nombreuses années. Fidélité, structure, cohérence. Systématiquement, il fait référence au travail d'équipe, un peu partout dans le dossier, et dans une fonction de directeur, c'est ce qu'il faut. Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur mérite 3 points sur 3.

Il mentionne qu'il a peu d'expérience mais fait référence au scoutisme, à son apprentissage pendant de longues années, puis arriver dans des fonctions dirigeantes de scoutisme, gérer des enfants, déjà dans la tranche d'âges des enfants/des élèves à qui il enseigne : 2,5 points sur 3 sont accordés pour la démonstration de l'expérience acquise dans une fonction dirigeante ou d'encadrement.

À chaque fois, il fait des liens qui sont très justes, très cohérents, et qui amènent toutes les qualités d'un bon *leader* et d'un *manager* : 3,5 points sur 4 sont octroyés pour l'expression des qualités de *leader/manager*, en lien avec le paragraphe ci-dessus.

Le candidat sait ce qu'est un plan de pilotage, il l'a rédigé avec ses équipes en partie/il y a pris part, connait les objectifs à défendre, en fait part sans se vanter, avec une certaine humilité. Le conseil communal considère que 3,5 points sur 4 doivent être octroyés.

[V. R.] n'a pas peur "de jeter un pavé dans la marre [*sic*]" : "pour Courrière, c'est une école imposante par sa population scolaire, la taille de son équipe éducative, ses bâtiments scolaires, tout semble y être structuré, organisé, fonctionner sans rencontrer de problèmes... peut-être un peu trop". Il semble indiquer ça pour dire que cela cache des choses et qu'il ira jusqu'au bout de la discussion avec ses équipes pour pouvoir amener des choses plus novatrices/actualisées. Son expérience de délégué syndical fait qu'il a une bonne connaissance des textes, des pratiques, il a toujours envie d'apprendre. Le conseil considère qu'on ressent qu'il souhaite s'investir "dans sa seconde partie de carrière". 3 points sur 3 sont octroyés pour l'expression des valeurs en adéquation avec celles du PO (travail d'équipe, cohésion, partage de bonnes pratiques...). Ceci est parfaitement identifié dans l'ensemble de ses productions écrites.

Quant à l'expression des grands principes pédagogiques de sa future école, 2,5 points sur 3 sont octroyés à [V. R.] car il annonce clairement sa manière de fonctionner en énonçant ses objectifs pédagogiques en faisant participer toutes les équipes actives. Par exemple, il sera attentif à l'amélioration de la communication et invitera les parents à prendre une part encore plus active dans la vie pédagogique de l'école. Tous les éléments abordés par [V. R.] sont décrits et cohérents.

Quant au projet d'établissement, le candidat amène "son" projet, qu'il développera avec ses équipes : 9 points sur 10 sont accordés.

Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer à [V. R.] pour son dossier doit être de 27/30.

[S. D.]

Le conseil communal considère que le score attribué à [S. D.] pour son dossier (21/30) doit être réduit :

En effet,

> [S. D.] se limite à la "coordination", ce qui est positif et qui fonctionne... mais il ne fait pas référence à d'autres choses que la "coordination", mais c'est déjà positif et cela fonctionne. Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur vaut 2,5 points sur 3.
>
> Il ne fait nullement référence à une expérience de directeur ou même par exemple à une autre fonction dirigeante (chef de famille, …). À la différence des autres candidats, [S. D.] ne fait pas part de l'expérience acquise dans une fonction dirigeante ou d'encadrement. Aucun point ne lui est par conséquent attribué pour ce critère (0/3).
>
> Dans ce qu'il rédige, il semble être un moteur mais "petitement". 2,5 points sur 4 sont accordés.
>
> Il sait que le plan de pilotage existe. Il semble parfois entreprenant, et parfois "attentiste". Il fait preuve de proactivité, semble vouloir faire bouger les choses. 3 points sur 4 sont octroyés.
>
> Quant à l'expression des valeurs en adéquation avec celles du PO (travail d'équipe, cohésion, partage de bonnes pratiques, …) la note de 2,5 sur 3 est attribuée, car le candidat démontre qu'il tient au travail en équipe et au partage de bonnes pratiques. Celles-ci sont explicitées mais reste un peu sur "la défensive", probablement par manque d'expérience.
>
> Le candidat s'est renseigné sur la commune d'Assesse et sur ses écoles. Il amène des principes de gestion pédagogique en adéquation avec les réalités des écoles. Les aménagements raisonnables et la différenciation font partie des éléments à retenir. 2 points sur 3 sont octroyés.
>
> Quant au projet d'établissement, le candidat fait le lien avec les équipes, ce qui est positif. Il fait appel à la différenciation, ce qui peut sous-entendre l'intégration : 7 points sur 10 sont octroyés

Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer à [S. D.] pour son dossier doit être de 19,5/30.

Poids des questions de l'épreuve écrite

Considérant que la commission de sélection a attribué 15 points sur 70 points à la première question de l'épreuve écrite : Etablissez votre analyse de la leçon vue en fonction des critères suivants :

- Différenciation d'apprentissage

- Continuité des apprentissages

- Évaluation

- Statut de l'erreur

Donnez votre appréciation globale (favorable, défavorable ou réservée) et émettez vos conseils éventuels.

Attendu que le conseil communal considère que le poids accordé à ce critère est trop important par rapport à celui des autres questions posées, dont notamment :

- La question n° 2A : Dans le cadre du plan de pilotage, une série d'actions sont à mettre en œuvre. Comment allez-vous dynamiser l'équipe afin que chacun se sente responsable des actions à mener ?

- La question n° 2B : Un enseignant, pas motivé à mettre en place de nouvelles actions, freine la mise en place de ces leviers d'actions. Il est un bon pédagogue mais reste sur ses acquis. Comment allez-vous réagir ?

- La question n° 7 : Deux clans sont en train de se former au sein de l'équipe éducative. Quels sont les faits qui éveillent votre vigilance ?
  Que mettez-vous en place ?

Qu'en effet :

- la question n° 2A relative au dynamisme d'équipe est très importante dans la vérification objective du potentiel relationnel des candidats ; le futur directeur sera évalué sur ses compétences à dynamiser les équipes éducatives ; tenant compte de ces éléments, le conseil communal souhaite attribuer une pondération de 15/70 à cette question (la pondération attribuée par la commission étant de 10/70) ;

- la question n° 2B relative à l'enseignant pas motivé est importante et complémentaire à la précédente ; celle-ci a un but plus individuel et permet de lier les compétences relationnelles et pédagogiques du candidat ; elle permettra de déceler les capacités du futur directeur à remobiliser son enseignant et à lui faire reprendre le train de l'équipe éducative en mettant en place des stratégies efficaces ; tenant compte de ces éléments, le conseil souhaite attribuer une pondération de 13/70 à cette question (la pondération attribuée par la commission étant de 10/70) ;

- la question n° 7 relative aux clans au sein de l'équipe éducative est très importante qui permet d'évaluer de manière complémentaire les qualités relationnelles du candidat, qui devra répondre aux différents problèmes liés aux clans en adoptant certaines postures et positions pour trouver des solutions adéquates et pérennes afin que les liens soient à nouveau soudés au sein de l'équipe ; tenant compte de ces éléments, le conseil communal souhaite attribuer une pondération de 15/70 à cette question (la pondération attribuée par la Commission étant de 10/70) ;

Attendu que pour la première question relative à l'analyse d'une leçon, le conseil communal considère que sa pondération doit être équivalente à celle de la question n° 3 (ces deux questions revêtant une importance identique) : L'intégration disparaissant au profit des pôles territoriaux, un professeur émet des réserves à accueillir un enfant dysgraphique qui doit partiellement travailler sur tablette. Comment allez-vous soutenir le professeur ?

Que, pour les questions n° 1 et 3, le conseil communal estime que la pondération doit être identique ;

Qu'en effet :

- la question n° 1 est une question importante (mais moins que les questions 2A, 2B et 7) qui est nécessaire pour vérifier les compétences pédagogiques des candidats, elle permet d'évaluer les compétences minimales d'observation et remédiation pédagogique

- la question n° 3 est une question importante (mais moins que les questions 2A, 2B et 7) ; aujourd'hui, un directeur d'école fondamentale est de plus en plus confronté à des enfants diagnostiqués "dys" pour lesquels un accompagnement est nécessaire ; les notions d'inclusion, d'aménagements

raisonnables et de différenciation doivent faire partie des mises en place à réaliser par un directeur d'école.

Que le conseil communal, compte tenu de ce qui précède, attribue un score de 10/70 aux questions n° 1 et n° 3 (la pondération attribuée par la commission étant de 15/70 pour la première question et de 5/70 pour la troisième) ;

Attendu que le conseil communal considère que la pondération des questions n° 4, n° 5 et n° 6 doit être réduite ;

- Question n° 4 : La famille Agar se présente le 15 décembre pour inscrire leurs 3 enfants. La famille est dans un centre de la Croix-Rouge et elle provient de Palestine. Les enfants ne parlent [pas] le français mais se débrouillent en anglais.
  Bayly né le 25. 07.2015 (P1)
  Mona, née le 16.01.2013 (P3)
  Borane, née le 29.12.2017 (M2)
  Quel(s) document(s) allez-vous réclamer ?
  Allez-vous les inscrire dans leur classe-âge ?
  Comment allez-vous gérer leur intégration au sein de votre établissement ?

- Question n° 5 : Comment préparez-vous l'arrivée du Vérificateur de la Fédération Wallonie-Bruxelles ?
  Quel(s) document(s) préparez-vous ?

- Question n° 6 : La fonction de directeur vous octroie une autorité de droit :
  Quelle est votre perception de l'autorité ?
  Selon vous, quelle en est sa mission finale ?

Qu'en effet, la commission a attribué un poids de 10 points sur 70 points à la question n° 6 or cette question est moins importante que les questions n° 1, 2A, 2B, 3 et 7 ; qu'il s'agit d'une question simple qui permet de connaître la connaissance du candidat quant à sa position hiérarchique à travers toutes les structures (PO, administration, pouvoir régulateur, ...) ; qu'elle est toutefois plus importante que les questions 4 et 5 qui sont des questions "purement législatives", la consultation et l'application des textes légaux se faisant "sur le tas" ; que tenant compte de ce qui précède, le conseil communal attribue une pondération de 5/70 à la question n° 6, de 1/70 à la question n° 4 et de 1/70 à la question n° 5 ;

Considérant les scores des candidats après réévaluation des scores attribués aux dossiers et de la pondération des questions de l'épreuve écrite par le conseil communal :

	[M. J.]	[Le requérant]	[V. R.]	[S. D.]
ORAL /100	70,0	80,0	80,0	70,0
DOSSIER /30	26,0	16,5	27,0	19,5
ÉCRIT /70 dont :				
Q1 ANALYSE LEÇON /10	6,5	6,5	5,5	5,0
Q2A DYNAMISME ÉQUIPE PDP /15	9,0	9,0	7,5	7,5
Q2B ENSEIGNANT PAS MOTIVÉ/13	8,5	8,5	4,0	4,0
Q3 ENFANT DYSGRAPHIQUE/10	8,0	6,0	8,0	5,0
Q4 ENFANT CROIX	0,5	0,8	1,0	0,5

ROUGE/1				
Q5 VÉRIFICATEUR /1	0,3	0,8	1,0	0,3
Q6 AUTORITÉ DE DROIT/5	2,5	3,0	2,0	3,5
Q7 CLANS ÉQUIPE ÉDUCATIVE/15	10,5	9,0	7,5	7,5
	141,8	140,1	143,5	122,8

Considérant le classement des candidats après les modifications susvisées :

1) [V. R.]
2) [M. J.]
3) [le requérant]
4) [S. D.]

Considérant que [V. R.] est en tête de ce classement ; tandis que [M. J.] et [le requérant] occupent respectivement les deuxième et troisième place de celui-ci

Considérant que les dossiers complets des candidatures et les pièces relatives à la procédure de recrutement ont pu être consultés par chaque conseiller ;

Considérant que, comme exposé ci-avant, il a été procédé à la comparaison des titres et mérites et des candidats ;

Considérant que les critères objectifs qui ont été mis en œuvre par le conseil communal pour arrêter son choix sont précisés au terme de la présente délibération ;

Par ses motifs ;

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE :

Article 1er : De procéder, au scrutin secret, à la désignation d'un directeur à l'école communale d'Assesse.

16 bulletins de vote sont distribués.

Le président invite chacun des membres à exprimer son vote.

Le dépouillement de ce scrutin donne le résultat suivant :

Nombre de votant : 16
Nombre de bulletins blancs : 0
Nombre de bulletins nuls : 0
Nombre de bulletins valables : 0 [*sic*]

Le dépouillement du scrutin donne le résultat suivant : 16 voix pour [V. R.]

Article 2 : De désigner [V. R.] en tant que directeur pour le poste de directeur de l'école fondamentale […] d'Assesse (implantations : Assesse, Maillen et Sart-Bernard) et ce pour 24 périodes avec effet au 1er octobre 2022 ;

Article 3 : De charger le service enseignement d'informer l'ensemble des candidats de la décision ainsi que des voies de recours possibles.

[…] »

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de la violation de l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement', de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation du principe de la comparaison des titres et mérites, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et de l'égal accès des Belges aux emplois publics, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'absence ou de l'erreur de motifs en fait et en droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de bonne administration, d'impartialité et d'équitable procédure et de l'excès de pouvoir ou du détournement de pouvoir.

Dans une première branche, le requérant se fonde sur l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007 pour considérer que le législateur décrétal a spécifiquement exigé que les membres de la commission disposent de compétences particulières en matière d'expertise pédagogique, d'expérience en ressources humaines mais également en matière de sélection du personnel.

Il fait état de la composition de la commission de sélection et fait valoir qu'au terme du processus de sélection, cette commission a classé les candidats et a proposé sa désignation et celle de V. R. dans les deux postes de direction, étant les deux candidats ayant obtenu les meilleures notes.

Ensuite, il relève que lors de sa délibération du 24 février 2022, le conseil communal n'a pas suivi le classement établi par la commission de sélection sans toutefois motiver le choix des candidats retenus dans le respect des principes de la comparaison effective et sérieuse des titres et mérites et de la motivation des actes administratifs, raison pour laquelle l'autorité de tutelle a annulé ladite décision.

Il fait ensuite valoir que lors de la réfection des actes annulés, le conseil communal a modifié les points attribués par la commission de sélection à l'épreuve écrite et au dossier de candidature, ce qui a entrainé une modification du classement de sorte qu'il s'est trouvé classé en troisième position alors que selon l'appréciation de la commission de sélection, il était classé en première position.

Il considère qu'en procédant de la sorte, le conseil communal a substitué son appréciation des critères de sélection à celle de l'autorité compétente, à savoir la commission de sélection et ce, sans exposer pour quelle raison objective, impartiale et spécifiquement motivée, les appréciations données par la commission de sélection aux critères de sélection ne pouvaient pas être suivies et devaient être modifiées. Selon lui, seule la commission de sélection était compétente pour apprécier les trois épreuves des candidats dans la procédure de sélection, à l'exclusion du conseil communal.

En mentionnant « que, dans le cadre de la réfection de l'acte annulé par l'autorité de tutelle, l'autorité investie du pouvoir de désignation peut décider d'une pondération de différents critères en vue d'objectiver la comparaison des titres et mérites des candidats » et « que l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider des éléments sur lesquels elle entend se fonder lors de la comparaison des titres et mérites », la partie adverse apporte des justifications inopérantes qui procèdent d'erreurs de motifs et d'erreurs manifestes d'appréciation.

Il précise que le conseil communal :

- ne justifie pas des raisons pour lesquelles les pondérations de l'épreuve écrite doivent être revues alors même que cette pondération respecte les règles fixées le 19 juillet 2021, et notamment dans le profil de fonction ;
- n'expose pas les raisons pour lesquelles les cotations attribuées aux candidats à l'épreuve écrite et motivées formellement par des mentions écrites adéquates doivent être revues ;
- ne peut être suivi lorsqu'il mentionne qu'il dispose « d'un pouvoir discrétionnaire pour décider des éléments sur lesquels il entend se fonder lors de la comparaison des titres et mérites », dès lors qu'il est tenu de respecter d'une part les critères de sélection fixés à l'article 56*bis* du décret du 2 février 2017 et d'autre part, les critères et les *items* qu'il a lui-même fixés lors de la délibération du 19 juillet 2021 ;
- ne peut pas être suivi lorsqu'il écrit qu'il dispose du droit de déterminer les critères après les épreuves de sélection, après le classement établi par la commission de sélection et après l'annulation des décisions de désignation antérieures par l'autorité de tutelle ;
- peut effectivement décider de ne pas suivre la proposition de la commission de sélection dans le cadre d'un pouvoir discrétionnaire sans toutefois exercer celui-ci de manière arbitraire ou abusive comme dans le cas d'espèce selon lui ;
- se devait de saisir la commission de sélection s'il estime que des irrégularités ou des erreurs de pondération apparaissent dans l'appréciation des épreuves de

sélection afin qu'elle se positionne sur la situation, en lieu et place de procéder comme il l'a fait. Il se réfère à un arrêt 98.344 du 16 août 2001.

Il en déduit que l'acte litigieux :

- viole l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007 ;
- émane d'une autorité incompétente pour apprécier les qualités respectives des candidats sur la base des critères décrétaux et communaux prédéterminés ;
- procède d'erreurs de motif et d'erreurs manifestes d'appréciation ;
- ne comporte pas une motivation adéquate.

Dans une deuxième branche, il soulève une violation des principes de bonne administration d'impartialité et d'équitable procédure.

Il estime ne pas savoir qui a procédé à la comparaison des titres et mérites des candidats pour, *in fine*, modifier l'appréciation – *via* une modification de la pondération – qui a été donnée par la commission de sélection alors que la plus grande majorité des membres du conseil communal n'a aucune compétence en matière d'enseignement, en matière pédagogique, en matière de ressources humaines, en matière de sélection du personnel, raison pour laquelle le décret exige qu'une commission de sélection spécifiquement composée apprécie les titres et mérites des candidats à l'emploi.

Il note disposer de plus d'atouts, de titres et mérites supérieurs, que ses deux rivaux à savoir :

- une expérience et une ancienneté dans la fonction que ne possède pas V. R., celui-ci n'ayant en effet pas exercé les fonctions de direction pendant plus de cinq années scolaires consécutives ;
- 73 % aux épreuves de sélection alors que V. R. n'a obtenu que 72 % ;
- n'avoir jamais démérité dans l'exercice de ses fonctions de directeur et disposer de rapports d'évaluation favorables ;
- être titulaire de l'attestation de réussite sanctionnant les formations de directeur d'école, alors que, sauf erreur, V. R. ne dispose pas de cette attestation ;
- une appréciation favorable pour sa désignation par la commission de sélection nonobstant les résultats des épreuves ;
- la réussite à deux reprises des épreuves des commissions de sélection, en 2017, lorsqu'il s'agissait de remplacer le directeur en congé de maladie et lorsqu'il s'agissait des emplois litigieux.

À cet égard, il relève que la partie adverse n'explique pas pour quelle raison elle entend privilégier, à son détriment, un candidat qui, contrairement à lui, n'a pas une expérience de l'exercice de manière tout à fait satisfaisant pendant plus

de cinq ans de la fonction de directeur, de sorte que ce faisant elle viole manifestement le principe de bonne administration d'impartialité.

Par ailleurs, le requérant remarque que la commission de sélection a procédé à l'appréciation des épreuves de sélection écrites des candidats d'une manière anonyme, ce qui n'a pas été le cas des appréciations données par le conseil communal en sorte que l'acte attaqué viole le principe de bonne administration d'impartialité et d'équitable procédure.

Dans une troisième branche, il fait valoir que le principe de la comparaison des titres et mérites constitue une application du principe constitutionnel d'égalité résultant des articles 10 et 11 de la Constitution, afin que l'autorité compétente qui procède à la comparaison effective et sérieuse des titres et mérites des différents candidats à un emploi public le fasse de manière à ce qu'en définitive celui-ci soit attribué à celui ou à celle des candidats qui possède les titres et mérites manifestement et raisonnablement supérieurs à ceux des autres et ce dans l'intérêt même du service public.

Il ajoute que l'acte doit être pourvu d'une motivation formelle adéquate, de manière que cumulé au principe de la comparaison des titres et mérites, l'acte de désignation doit renseigner non seulement les raisons pour lesquelles ce candidat est méritant mais également les raisons pour lesquelles les qualités des autres candidats n'ont pas pu être retenues.

En l'espèce, il soutient qu'aucune comparaison ne ressort de l'acte litigieux, le conseil communal s'étant contenté de tenter de justifier les qualités et mérites des candidats de manière individuelle sans toutefois procéder à une comparaison sérieuse et effective de leurs qualités et mérites respectifs de sorte que cette manière de procéder viole incontestablement le principe de droit administratif de la comparaison des titres et mérites, lui-même fondé sur les articles 10 et 11 de la Constitution.

Enfin, à titre subsidiaire, il estime que la manière de procéder du conseil communal constitue un détournement de pouvoir de ses attributions en vue de privilégier M. J. et V. R.

Le requérant s'appuie à cet égard sur le fait :
- qu'il a exercé à l'entière satisfaction générale les fonctions de directeur sans discontinuité pendant cinq ans ;
- qu'il n'a jamais fait l'objet de rapport défavorable sur sa manière de servir ;

- qu'il bénéficie d'une appréciation favorable à la suite de l'évaluation effectuée le 22 avril 2021 par le bourgmestre et la directrice générale de la partie adverse ;
- que lors de la décision du 24 février 2022, le choix du conseil communal s'était posé sur M. J. et V. R. sans aucune motivation ;
- que lors de sa réintégration dans ses fonctions à partir du 30 août 2022, il a été cantonné à des tâches subalternes et a été amené à exercer celles-ci dans le bureau de M. J. dans lequel celui-ci exerçait effectivement les fonctions de direction ;
- que la manière de procéder (modifier la pondération de deux épreuves et partant le classement) est abusive dès lors que le conseil communal n'a aucune compétence en matière de sélection, d'enseignement, de pédagogie, de ressources humaines.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

S'agissant de la première branche, le requérant précise ne pas contester la compétence du pouvoir organisateur pour désigner un directeur en stage mais reproche au conseil communal d'avoir modifié les appréciations et les cotations chiffrées données par la commission de sélection aux candidats à la suite des trois épreuves de sélection alors qu'il n'est pas composé de membres répondant aux conditions de compétence, d'expérience et de neutralité exigées par le décret. Il estime que ce dernier a sans compétence substitué illégalement son appréciation à celle de l'autorité exclusivement compétente pour le faire, à savoir la commission de sélection.

Il soutient que le conseil communal a modifié les notes attribuées aux candidats pour l'épreuve de sélection écrite et pour le dossier de candidature et, partant, le classement de ceux-ci, sans avoir procédé aux épreuves de sélection et plus particulièrement sans avoir procédé à l'audition desdits candidats. Or il rappelle que, dans le cadre de l'audition, la commission de sélection a pu interroger les candidats sur l'un ou l'autre point et se forger une opinion propre sur la réponse apportée aux questions, démarches qui ont pu impliquer que telle ou telle appréciation chiffrée soit donnée aux candidats alors que tel n'a pas été le cas du conseil communal qui n'a pas procédé à l'épreuve orale.

Il en déduit que la manière de procéder du conseil communal empiète illégalement sur les compétences de la commission de sélection en outrepassant l'objectif du législateur de confier à des personnes compétentes et à des personnes neutres et étrangères au pouvoir organisateur la compétence d'apprécier les titres, mérites et qualités des candidats sur la base de critères prédéterminés par elle dans le respect des règles établies par le conseil communal.

Il fait valoir qu'en mentionnant « que, dans le cadre de la réfection de l'acte annulé par l'autorité de tutelle, l'autorité investie du pouvoir de désignation peut décider d'une pondération de différents critères en vue d'objectiver la comparaison des titres et mérites des candidats ; que l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider des éléments sur lesquels elle entend se fonder lors de la comparaison des titres et mérites ; […] qu'en l'occurrence, le conseil communal ne fait pas siens les résultats des épreuves de sélection ; qu'en effet, le conseil communal considère que les résultats attribués aux dossiers des candidats doivent être revus ainsi que la pondération des questions de l'épreuve écrite », le conseil communal n'expose pas pour quelle raison les considérations, les motivations et les cotations de la commission de sélection n'auraient pas été valables et devaient être revues par lui, de sorte qu'il a agi sans motivation et de manière abusive et arbitraire.

Par ailleurs, il n'aperçoit pas pour quel motif l'arrêt du Conseil d'État qu'il cite dans sa requête ne serait pas transposable au cas d'espèce, d'autant plus que la partie adverse n'explique pas les raisons pour lesquelles elle n'a pas accepté l'appréciation donnée par la commission de sélection aux candidats et celles pour lesquelles elle n'a pas accepté le classement effectué par la commission. Il note toutefois que la partie adverse n'aurait pas pu ressaisir la commission de sélection et lui poser des questions supplémentaires sur les candidats car son unique but a été de se substituer purement et simplement à celle-ci pour pouvoir privilégier un autre candidat.

S'agissant de la deuxième branche, il considère, d'une part, que la partie adverse ne précise pas que les membres du conseil communal seraient plus à même que les membres de la commission d'apprécier les titres et mérites des différents candidats en ce qu'ils auraient des compétences spécifiques en matière pédagogique, en matière de ressources humaines, soit les critères précisés à l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007.

Il estime, d'autre part, que l'anonymat, au niveau de l'épreuve écrite, permet le respect des principes d'objectivité et d'impartialité, principes fondamentaux qui ne peuvent pas être respectés lorsque l'anonymat est levé et que l'autorité entend privilégier un candidat. À cet égard, il réitère ses atouts pour en conclure que la partie adverse n'explique pas pour quelle raison elle entend privilégier, à son désavantage, alors qu'il a exercé de manière tout à fait satisfaisante les fonctions de direction pendant plus de cinq ans, un candidat qui n'a aucune expérience de directeur.

S’agissant de la troisième branche, il considère que l’autorité n’a pas comparé les titres et mérites mais s’est contentée de justifier les cotations qu’elle a attribuées de manière unilatérale aux candidats après avoir prédéterminé des critères de sélection pour attester de ses choix, entend se prévaloir de différents arrêts mettant en évidence le fait que la comparaison des titres et mérites doit faire état des qualités du candidat choisi mais aussi les raisons qui ont amené l’autorité à préférer ce candidat aux autres.

À titre subsidiaire, il précise encore que le but illicite est celui de privilégier un candidat à son détriment alors que M. J. n’a pas été classé en ordre utile et avant lui par la commission de sélection, seule autorité compétente.

IV.2. Appréciation des trois branches réunies

Le principe constitutionnel de l’égale 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.

De plus, en l’absence de critères légaux, l’autorité compétente pour opérer une désignation dispose d’un pouvoir discrétionnaire pour décider des éléments pertinents pour la fonction à pourvoir, sur lesquels elle entend se fonder lors de la comparaison des titres et mérites. Le Conseil d’État ne peut, à cet égard, exercer qu’un contrôle marginal de l’erreur manifeste d’appréciation. Une telle erreur est celle qu’aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente n’aurait commise dans les mêmes circonstances.

Enfin, pour satisfaire également aux exigences de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, 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. Une motivation spéciale s'impose lorsque l'autorité investie du pouvoir de nommer ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet, l'autorité devant justifier, dans une telle hypothèse, de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de cet avis.

Par ailleurs, l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement' dispose :

« § 1er. Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur.

Elle comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection de personnel.

La composition de la commission de sélection est communiquée aux Services du Gouvernement selon les modalités qu'ils fixent.

§ 2. La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur conformément à l'article 5, § 2, et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales attendues des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ainsi que, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, avec le projet pédagogique et artistique de l'établissement.

§ 3. La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

Au terme des auditions, celle-ci établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'admission au stage.

À la demande de tout candidat, le pouvoir organisateur lui communique les informations relatives à l'évaluation de ses compétences techniques et comportementales et à la compatibilité de ces compétences avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction ».

Il ne ressort pas de cette disposition que le rapport de la commission de sélection et le classement qu'il contient lieraient l'organe compétent du pouvoir organisateur pour prendre la décision d'admission au stage, en l'occurrence le conseil communal. Les mots « sur cette base » qui figurent à l'article 56, § 3, alinéa 3, impliquent que le conseil communal doit prendre en considération le classement et sa motivation figurant au rapport de la commission de sélection, mais il peut, sur cette base, décider de s'en écarter. Une telle interprétation du texte, respectueuse de l'autonomie communale, est confirmée par les travaux préparatoires. L'exposé des motifs de cette disposition alors en projet explique en effet que :

« [le] rapport [de la commission de sélection] est adressé au Pouvoir organisateur qui, sur base de ce rapport, prend la décision d'engager tel candidat et la motive en fait et en droit » (*Doc*., Parl. Comm. fr., 2018-2019, n° 766/1, pp. 10 et 11).

Lors de l'examen de cette disposition en commission, la ministre en charge de l'Enseignement obligatoire a en outre fait la déclaration suivante :

« Bien entendu, la Commission ne décidera rien, mais elle établira un classement en fonction des critères fixés par le Pouvoirs organisateur et de leur pondération et elle remettra un avis au Pouvoir organisateur ; ce dernier conservant son rôle de décideur final » (*Doc*., Parl. Comm. fr., 2018-2019, n° 766/3, p. 10).

Dès lors, le requérant ne peut être suivi lorsqu'il soutient que le conseil communal ne pouvait substituer son appréciation des critères de sélection à celle de la commission de sélection. Ledit conseil pouvait donc, notamment, donner, à propos des dossiers de motivation des différents candidats, une appréciation différente de celle de la commission de sélection, pour autant qu'il fasse apparaître les motifs de cette appréciation différente et que celle-ci ne soit pas manifestement erronée.

Ainsi, s'agissant de ces dossiers de motivation du requérant et du candidat retenu, la commission de sélection avait fait respectivement l'appréciation suivante :

« [[Le requérant] : le jury attribue [au requérant] le score de 21/30. Les projets pour les écoles sont intéressants (par exemple, pédagogie Montessori à l'école de Florée) .

[…]

[V. R.] : [V. R.] est structuré. Son expérience de prof et de papa le rend fort humain dans son approche. Clairvoyance (baisse de la population). Il se voit bien dans les projets qu'il propose. Il a une bonne appréhension de ce qu'il y a à faire, et est très motivé. Le jury lui attribue un score de 26/20.».

Le conseil communal a en revanche eu l'appréciation suivante des mêmes dossiers :

« [Le requérant]

Le conseil communal considère que [le requérant] doit obtenir moins de points pour le dossier qu'il a remis que les points octroyés par la commission (21/30),

En effet,

Le candidat a démontré, de manière moins satisfaisante que ne l'ont fait [M. J.], [V. R.] et [S. D.], ses qualités pour exercer la fonction de directeur. Il "sait ce qu'il doit dire", mentionne ses qualités sans pour autant les expliquer ; ainsi "être à l'écoute" - mais aucun exemple n'est donné ; il n'y a pas "je suis à l'écoute parce que j'ai fait ceci". [Le requérant] écrit qu'il a de nombreux contacts avec les acteurs (non expliqués). Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur vaut 2 points sur 3.

Deux éléments positifs sont à retenir dans la démonstration de l'expérience acquise dans une fonction dirigeante/d'encadrement : assurer cette mission semble lui avoir tenu à cœur, et le fait de vouloir une continuité. Il est important de préciser que toutes les réponses, sans exception sont citées et jamais expliquées voire explicitées. En comparaison avec les autres candidats qui illustrent leurs propos, [le requérant] ne le fait jamais. Un score moins élevé que celui attribué aux autres candidats pour ce critère est attribué : 1,5 sur 3.

Le candidat évoque "le soutien et la guidance des enseignants", ce qui témoigne d'une attitude assez passive plutôt que d'un véritable comportement de *manager/leader*. 2 points sur 4 sont accordés.

Ce qui interpelle, c'est que la première raison de son postulat est "d'assumer le poste de directeur depuis 2017". Outre la compréhension de cette raison, l'action "d'assumer" révèle une attitude attentiste et non proactive de la fonction. Le candidat aurait dû mentionner : "j'exerce la fonction de directeur depuis …" Par ailleurs, il dit avoir "hésité" à poser sa candidature. Pour quelqu'un qui a des objectifs dans son école, qui y est depuis 2017, qui a rédigé un plan de pilotage, c'est difficilement compréhensible et cela ne répond pas à des qualités de *leader* et de *manager*. 1,5 points sur 4 sont octroyés.

Le candidat établit peu de références au PO et plus particulièrement aux valeurs de celui-ci. Outre la participation renforcée avec la seconde direction et des liens améliorés avec l'administration, rien n'est, encore une fois, expliqué et illustré par des exemples. 1,5 points sur 3 sont octroyés.

Malgré une expérience dans les écoles du PO depuis plus de 5 ans, aucune référence n'est indiquée en rapport avec les principes pédagogiques qu'il mettrait en place excepté ce que l'on peut en lire dans le projet d'établissement. Une vision d'un projet Montessori pour l'école (Florée) est

décrit. Le conseil communal considère que 2 points sur 3 doivent être octroyés.

Quant au projet d'établissement, exceptés les éléments numériques dont il fait part pour son projet d'école, le projet 0 Watt, la création d'un potager, … le projet proposé dans le dossier de candidature est identique à celui qui est actif au sein de l'école communale de Courrière. Le candidat n'a pas proposé d'évolution et de vision plus élargie en rapport avec une éventuelle concertation des équipes pédagogiques. 6 points sur 10 sont octroyés.

Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer [au requérant] pour son dossier doit être de 16,5/30.

[V. R.]

Le conseil communal considère que [V. R.] doit obtenir plus de points pour le dossier qu'il a remis que les points octroyés par la commission (26/30).

En effet,

Le candidat démontre d'une très grande stabilité dans la présentation de son dossier ; il fait preuve de cohérence et de beaucoup de motivation pour l'exercice de la fonction de directeur au sein d'écoles qu'il connaît très bien et pour lesquelles il a travaillé depuis de très nombreuses années. Fidélité, structure, cohérence. Systématiquement, il fait référence au travail d'équipe, un peu partout dans le dossier, et dans une fonction de directeur, c'est ce qu'il faut. Le conseil communal considère que la manière dont le candidat a démontré ses qualités pour l'exercice de sa fonction de directeur mérite 3 points sur 3.

Il mentionne qu'il a peu d'expérience mais fait référence au scoutisme, à son apprentissage pendant de longues années, puis arriver dans des fonctions dirigeantes de scoutisme, gérer des enfants, déjà dans la tranche d'âges des enfants/des élèves à qui il enseigne : 2,5 points sur 3 sont accordés pour la démonstration de l'expérience acquise dans une fonction dirigeante ou d'encadrement.

À chaque fois, il fait des liens qui sont très justes, très cohérents, et qui amènent toutes les qualités d'un bon *leader* et d'un *manager* : 3,5 points sur 4 sont octroyés pour l'expression des qualités de *leader/manager*, en lien avec le paragraphe ci-dessus.

Le candidat sait ce qu'est un plan de pilotage, il l'a rédigé avec ses équipes en partie/il y a pris part, connait les objectifs à défendre, en fait part sans se vanter, avec une certaine humilité. Le conseil communal considère que 3,5 points sur 4 doivent être octroyés.

[V. R.] n'a pas peur "de jeter un pavé dans la marre [sic]" : "pour Courrière, c'est une école imposante par sa population scolaire, la taille de son équipe éducative, ses bâtiments scolaires, tout semble y être structuré, organisé, fonctionner sans rencontrer de problèmes... peut-être un peu trop". Il semble indiquer ça pour dire que cela cache des choses et qu'il ira jusqu'au bout de la discussion avec ses équipes pour pouvoir amener des choses plus novatrices/actualisées. Son expérience de délégué syndical fait qu'il a une bonne connaissance des textes, des pratiques, il a toujours envie d'apprendre. Le conseil considère qu'on ressent qu'il souhaite s'investir "dans sa seconde partie de carrière". 3 points sur 3 sont octroyés pour l'expression des valeurs en adéquation avec celles du PO (travail d'équipe, cohésion, partage de bonnes pratiques...). Ceci est parfaitement identifié dans l'ensemble de ses productions écrites.

> Quant à l'expression des grands principes pédagogiques de sa future école, 2,5 points sur 3 sont octroyés à [V. R.] car il annonce clairement sa manière de fonctionner en énonçant ses objectifs pédagogiques en faisant participer toutes les équipes actives. Par exemple, il sera attentif à l'amélioration de la communication et invitera les parents à prendre une part encore plus active dans la vie pédagogique de l'école. Tous les éléments abordés par [V. R.] sont décrits et cohérents.
>
> Quant au projet d'établissement, le candidat amène "son" projet, qu'il développera avec ses équipes : 9 points sur 10 sont accordés.
>
> Tenant compte de ce qui précède, le conseil communal considère que le score à attribuer à [V. R.] pour son dossier doit être de 27/30 ».

Ces considérations permettent au requérant de comprendre les raisons pour lesquelles il a reçu de la part du conseil communal une note pour son dossier inférieure à celle du candidat retenu et à celle qu'il avait reçue de la part de la commission de sélection. Il n'établit pas que ces considérations seraient étrangères au profil de fonction ni qu'elles relèveraient d'une erreur manifeste d'appréciation. La circonstance invoquée par le requérant que V. R. n'avait pas une expérience de directeur d'école comparable à la sienne ne suffit pas à démontrer une erreur manifeste d'appréciation, cette expérience n'étant pas exigée dans le profil de fonction.

S'agissant de l'épreuve écrite, le dossier administratif (pièce 25) révèle que la commission de sélection avait non seulement attribué des points pour chacune des questions, mais également donné une motivation aux points attribués à chaque candidat pour chacune des questions. Le conseil communal n'a pas revu cette appréciation des réponses, mais a eu une appréciation différente du poids relatif qu'il convenait de donner aux différentes questions par la commission de sélection et a exposé les raisons pour lesquelles il a modifié cette pondération, ce qu'il pouvait régulièrement faire dès lors que, comme indiqué plus haut, l'appréciation de celle-ci ne le liait pas. Ces différents éléments permettent au requérant de comprendre les motifs de l'appréciation de ses réponses aux questions, ainsi que les raisons pour lesquelles le conseil communal a donné une pondération différente de ces questions. À nouveau, le requérant n'établit pas que, ce faisant, le conseil communal aurait commis une erreur manifeste d'appréciation. Son argument, selon lequel les membres du conseil communal n'auraient pas de compétences en matière de pédagogie ou de gestion des ressources humaines similaires à celles de la commission de sélection ne peut suffire à démontrer que les élus du peuple ont fait un usage déraisonnable de leur pouvoir discrétionnaire.

Contrairement à ce que soutient le requérant, l'acte attaqué procède bien à une comparaison des titres et mérites. Dans l'évaluation des dossiers de

motivation, la partie adverse attribue des points en les motivant sur la base des mêmes critères, ce qui suffit à démontrer une comparaison des titres et mérites, celle-ci n'exigeant pas que les candidats soient systématiquement comparés entre eux sur chacun des critères. Il en va de même s'agissant des points à attribuer pour les réponses écrites, identiques pour les candidats, le conseil communal ne s'étant pas écarté à cet égard de la commission de sélection, ayant seulement modifié l'appréciation de l'importance relative des questions.

Par ailleurs, l'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que si, d'une part, des faits précis qui font planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et si, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

En l'espèce, le requérant ne démontre aucune forme de partialité. Il se fonde à ce titre sur son impossibilité de connaître la personne qui a comparé les titres et mérites des différents candidats. Il fait état de ses compétences qu'il estime supérieures à celles des autres candidats mais ne démontre pas pour autant que la partie adverse ou un de ses membres aurait agi de manière partiale. À cet égard, il se contente de mettre en avant le fait que le conseil communal a apprécié les épreuves écrites des candidats de manière non anonyme, sans démontrer que cette pratique aurait eu des répercussions quant à l'impartialité de ses membres. Aucun fait précis n'est avancé par le requérant permettant d'établir un quelconque soupçon de partialité dans le chef de l'un des membres du conseil communal qui aurait pu influencer l'ensemble dudit conseil.

Enfin, en ce que le requérant considère qu'il y a détournement de pouvoir dans le chef de la partie adverse, il convient de rappeler que le détournement de pouvoir est l'illégalité de l'acte quant à son but. Il requiert que l'auteur vise un autre but que celui que le législateur a en vue, c'est-à-dire un but qui est alors illicite. Le détournement de pouvoir n'est toutefois admis qu'à une double condition : la présence d'un but illicite et l'absence de but licite. Il faut à tout le moins que l'autorité ait agi principalement sinon exclusivement dans un but illicite. La charge de la preuve du détournement de pouvoir incombe à celui qui l'invoque.

Le requérant ne fait pas état de ce que la partie adverse a poursuivi en adoptant l'acte attaqué un autre but que celui visé par le législateur à savoir pourvoir au recrutement d'un directeur d'école. La circonstance que, s'appuyant sur l'avis de la commission de sélection, il estime avoir des qualités supérieures à celles du candidat retenu ne constitue pas l'indication d'un possible détournement de pouvoir.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le second moyen est pris de la violation des articles 56, 58 et 131*bis*, § 2, du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement', de l'absence de fondement légal, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur de motifs en fait et en droit et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant fait valoir que la date de la vacance de l'emploi n'est pas établie. Il mentionne que E. G., l'ancien directeur, a été en congé de maladie à partir du 1er septembre 2017 puis a bénéficié d'une DPPR à partir du 1er septembre 2018.

Il considère toutefois que la partie adverse n'a donné aucune indication quant à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant mais déduit que cette date serait le 1er septembre 2018, ce qui selon lui ne peut être admis étant donné que E. G. était toujours engagé à titre définitif par la partie adverse même s'il bénéficiait d'une DPPR et qu'il n'y a pas eu de déclaration de vacance d'emploi par les autorités compétentes.

Il reproche à la partie adverse de considérer que dès qu'un emploi est disponible, il est vacant alors que selon lui, l'emploi litigieux est devenu vacant au moment de l'appel à candidatures en 2021.

Il mentionne que dans sa décision du 17 mai 2021, le collège communal a fait état de sa nomination à titre définitif dans l'emploi de direction comme suit : « considérant que conformément à l'article 33 du décret, [s'il] soumet sa candidature et est désigné par le conseil communal à l'issue de ce nouvel appel, il ne devra pas effectuer de stage puisqu'il a été désigné à titre temporaire depuis plus de trois ans ; qu'il sera par conséquent directement nommé ».

Il ajoute ensuite qu'il ressort du procès-verbal de la commission paritaire locale du 24 juin 2021 que : « [s'il] réussit les épreuves de recrutement et est choisi par le conseil, il sera nommé rétroactivement au 1er septembre 2021 ».

Il note que dès lors qu'il a été désigné, à partir du 11 septembre 2017, à titre temporaire, en remplacement d'E. G. qui a bénéficié d'une DPPR, mesure irréversible, à partir du 1er septembre 2018 et été admis à la pension de retraite le 1er mai 2019, il remplit les conditions fixées à l'article 56, § 3, a), du décret du 2 février 2007 pour être désigné en stage dans l'emploi litigieux sans appel à candidatures et que la durée du stage doit être réduite du temps déjà presté temporairement dans l'emploi.

Il en déduit que c'est en violation de l'article 56, § 3, a), du décret précité que la partie adverse a lancé un appel à candidatures à la désignation d'un directeur stagiaire et que c'est dès lors sans fondement légal valable, par erreur de motif, voire sur la base d'une erreur manifeste d'appréciation, qu'elle a, au terme d'une procédure dès lors irrégulière, désigné M. J. et V. R.

Par ailleurs, il allègue également que s'il faut considérer qu'il a occupé un emploi non vacant, il l'a occupé pendant au moins trois ans de manière ininterrompue lorsque l'emploi est devenu vacant, à savoir au plus tard au moment de l'appel à candidatures de 2021, en sorte que par application de l'article 56, § 3, b), du décret du 2 février 2007, la partie adverse ne devait pas lancer d'appel à candidatures et qu'elle devait le nommer à titre définitif, vu qu'il remplissait les conditions de nomination fixées à l'article 58 du même décret.

Il fait également valoir que l'article 131*bis*, § 2, du décret lui est applicable dès lors qu'il est entré en fonction, en qualité de temporaire, avant le 31 août 2019 et qu'au moment où l'emploi est devenu vacant, c'est-à-dire au moment de l'appel à candidatures :

- il occupait cette fonction de manière ininterrompue depuis plus de quatre ans ;
- il a fait l'objet d'évaluations tout à fait favorables ;
- il était détenteur des attestations de réussite de la formation des directeurs d'école ;
- il a répondu à l'appel à candidatures.

Il en conclut que la procédure est viciée et qu'il aurait dû être nommé à titre définitif dans l'emploi litigieux à la suite de l'appel à candidatures.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant rappelle l'article 4, 1°, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' qui définit ce qu'est un emploi vacant à savoir « l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif

au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite » pour en conclure que l'emploi de direction litigieux n'a pas été vacant tant qu'E. G. a bénéficié d'une nomination à titre définitif dans celui-ci.

Cela implique selon lui que pendant toute la durée de la DPPR, E. G. a continué à être nommé à titre définitif dans la fonction de directeur et que cet emploi n'a pas été vacant pendant la DPPR et ce jusqu'au 1er mai 2019, date de l'admission d'E. G. à la pension.

Il note encore que le fait que la partie adverse n'a pas lancé un appel à candidatures mixte, en 2017, avant de l'engager dans la fonction de directeur, constitue une irrégularité étant donné qu'elle savait qu'E. G. ne reprendrait pas l'exercice de ses fonctions au terme de son congé de maladie et qu'il solliciterait une DPPR avant son admission à la pension de retraite.

À cet égard, il se fonde sur la circulaire 5471 du 26 octobre 2015 portant « *Vade-mecum* relatif au "statut des directeurs" pour l'enseignement officiel subventionné » qui mentionne :

> « Lorsque le P.O. doit procéder au recrutement d'un directeur dans un emploi temporairement vacant dont il sait au moment de lancer l'appel que cet emploi deviendra à terme définitivement vacant en se basant sur des faits objectifs (ex : congé de maladie précédant un départ à la pension ou en DPPR), le P.O. peut choisir de lancer un appel à candidature pour pourvoir au remplacement dans un emploi temporairement vacant, tout en précisant clairement dans le document que l'emploi sera définitivement vacant à terme.
>
> Cette manière de procéder dispensera le P.O. de lancer un nouvel appel à candidature au moment de la vacance de l'emploi et permettra au directeur recruté dans l'emploi temporairement vacant d'acquérir la qualité de directeur stagiaire au moment où l'emploi deviendra définitivement vacant. Le stage débutera au moment de la vacance.
>
> Cette manière de procéder vaut lorsque l'emploi initialement temporairement vacant quelle qu'en soit la durée (inférieure, égale ou supérieure à 15 semaines) devient à terme définitivement vacant » (pages 20 et 21 de la circulaire).

Il en déduit que la partie adverse aurait dû procéder, en 2017, à un appel à candidatures mixte, de sorte que ladite procédure est viciée et que cette situation implique l'irrégularité de la procédure de 2021.

Il considère en outre que la partie adverse devait lancer un appel à candidatures dès que l'emploi est devenu vacant, au 1er mai 2019, mais a attendu plus de deux ans après la vacance de l'emploi pour lancer la procédure. Selon lui, face à ces manquements, la partie adverse ne peut valablement pas invoquer le fait qu'il ne remplirait pas les conditions requises par l'article 56, § 3, a), du décret du 2

février 2007 pour être admis au stage sans candidature et dispensé de celui-ci et/ou être directement nommé à titre définitif en application de l'article 131*bis*, § 2, du décret.

V.2. Appréciation

Il est établi que le requérant est entré en fonction le 11 septembre 2017 en tant que directeur à titre temporaire dans l'enseignement communal fondamental d'Assesse, implantations de Courrière et de Florée, en remplacement d'E. G.

Celui-ci a été mis en disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR) le 1er septembre 2018 et a été admis à la pension de retraite le 1er mai 2019.

La DPPR est irréversible en application de l'article 10*ter*, § 1er, alinéa 3, § 2, alinéa 4, et § 3, alinéa 3, de l'arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 'relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux' qui énoncent que « cette mise en disponibilité est irréversible et est accordée jusqu'à la date à laquelle celui qui en fait l'objet est admissible à la pension ». Elle prive donc définitivement le destinataire de la mesure de la faculté de recouvrer la position d'activité de service avant sa mise à la retraite.

Il est dès lors permis de considérer que l'emploi qu'occupait E. G. est devenu définitivement vacant le 1er septembre 2018.

L'article 56, § 3, du décret du 2 février 2007 dispose :

« § 3. Par dérogation au paragraphe précédent, un appel à candidatures pour l'admission au stage ne doit pas être lancé, lorsque l'emploi devient définitivement vacant, dans les deux cas suivants :

a) lorsque le membre du personnel a été désigné à titre temporaire, conformément aux dispositions du présent chapitre, à la suite d'un appel à candidatures pour un emploi temporairement vacant débouchant à terme sur un emploi définitivement vacant et dont le modèle est visé au chapitre V du titre II.

Dans ce cas, le pouvoir organisateur admet au stage le directeur désigné à titre temporaire à la date de la vacance définitive de l'emploi. La durée du stage est réduite à concurrence du temps déjà presté, à titre temporaire, dans cet emploi.

Les évaluations se font, *mutatis mutandis*, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5 ;

b) lorsque le membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans un emploi non vacant suite à un appel à candidatures et ce, de manière ininterrompue depuis 3 ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant.

Dans ce cas, le membre du personnel est nommé à titre définitif lorsque l'emploi devient vacant, s'il remplit les conditions de l'article 58.

Si un directeur exerçant ses fonctions au sein d'un pouvoir organisateur non affilié à une fédération de pouvoirs organisateurs, n'a pas obtenu toutes ses attestations de réussite, telles que visées à l'article 58 1°, au moment où l'emploi devient vacant, il peut demander à son pouvoir organisateur de suivre un stage d'un an ».

Les travaux préparatoires donnent l'éclairage suivant des mots « appel à candidatures pour une emploi temporairement vacant débouchant à terme sur un emploi définitivement vacant » :

« Toutefois, le PO a toujours la possibilité de lancer un appel à candidatures pour pourvoir un emploi temporairement vacant pour une durée de moins de 15 semaines dont il présume, au moment de lancer l'appel, qu'à terme, l'emploi deviendra définitivement vacant.

On parle alors d'appel à candidatures "mixte" (*note de bas de page : Mixte, c'est-à-dire à double usage : il est lancé en vue de pourvoir à un emploi temporairement vacant mais vaudra aussi lorsque l'emploi deviendra définitivement vacant*), indiquant par cette forme d'appel que si l'emploi n'est pas encore vacant il y a une certaine probabilité qu'il le devienne et suscite ainsi des candidatures qui ne se seraient pas manifestées sans perspective de renouvellement/prolongation.

Il revient clairement à chaque PO de décider s'il lance ou non un appel "mixte" qui le dispensera de lancer un nouvel appel au moment où l'emploi deviendra définitivement vacant.

La portée de l'appel (mixte ou pas) doit clairement apparaître dans l'appel, dont le modèle sera fixé par le Gouvernement » (*Doc.,* Parl. Comm. fr., 2018-2019, n° 766/1, p.10).

L'appel à candidatures du 27 juin 2017 précisait bien qu'il était effectué pour un « intérim ». Il n'y était nullement indiqué que le poste à pourvoir allait probablement devenir vacant et qu'un nouvel appel à candidatures ne serait pas lancé au moment où l'emploi deviendrait définitivement vacant. En outre, même à supposer qu'il ait pu y avoir, dès juin 2017, une certaine présomption dans le chef de la partie adverse que la vacance temporaire de l'emploi deviendrait définitive, il relevait de son pouvoir discrétionnaire de décider ou non de lancer un appel « mixte ». La circulaire invoquée par le requérant fait état d'ailleurs également de ce pouvoir discrétionnaire (« le PO peut choisir »). Contrairement à ce qu'il soutient, ce n'est donc pas irrégulièrement que la partie adverse a décidé de lancer en juin 2017 un appel « pour un intérim » et non un appel « mixte » et a considéré en 2021 qu'elle devait procéder à un nouvel appel à candidatures pour un emploi devenu définitivement vacant. Le point a) de l'article 56, § 3, n'était donc pas applicable au requérant.

Le point b) du même paragraphe ne l'était pas davantage dans la mesure où le requérant n'avait pas occupé l'emploi depuis au moins trois ans à la date à laquelle celui-ci est devenu vacant, à savoir au 1er septembre 2018.

Par ailleurs, l'article 131*bis*, § 2, du même décret, que le requérant soutient également lui être applicable, dispose :

« Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans un emploi de directeur temporairement vacant pour une durée de plus de 15 semaines et entrés en fonction avant le 31 août 2019 sont nommés ou engagés à titre définitif à condition :
1° d'avoir été désignés ou engagés à titre temporaire de manière ininterrompue depuis 2 ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant ;
2° d'avoir fait l'objet d'au moins deux évaluations dont la dernière a conduit à l'attribution de la mention "favorable" ; ces évaluations sont menées selon les règles visées à l'article 33 § 2 à 5 ;
3° d'avoir obtenu les attestations de réussite des formations visées à l'article 15 § 1er ;
4° dans l'enseignement subventionné d'avoir répondu à un appel à candidature ».

Cette disposition ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce dès lors que le requérant ne remplit pas la première condition à savoir « d'avoir été désigné[…] ou engagé[…] à titre temporaire de manière ininterrompue depuis deux ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant », soit, en l'espèce, le 1er septembre 2018.

Enfin, la partie adverse a pu considérer « que conformément à l'article 33 du décret, si [le requérant] soumet sa candidature et est désigné par le conseil communal à l'issue de ce nouvel appel, il ne devra pas effectuer de stage puisqu'il a été désigné à titre temporaire depuis plus de trois ans ; qu'il sera par conséquent directement nommé » étant donné qu'à la date de la désignation et de l'entrée en stage, soit potentiellement le 1er octobre 2022, il aurait compté déjà cinq ans d'ancienneté dans la fonction.

En effet, l'article 33 précité dispose :

« § 1er. Sans préjudice des § 2, alinéa 8, § 3, alinéa 4, et § 4, alinéa 5, le stage de directeur a une durée de trois ans.

[…]

La durée du stage est réduite à concurrence du temps déjà presté sans interruption, à titre temporaire, par le directeur occupant cet emploi, à la suite d'une procédure d'appel. Toutefois, le directeur qui ne compte pas une ancienneté de 6 ans au terme de son stage voit celui-ci prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne cette ancienneté. Le présent alinéa ne s'applique pas dans la situation visée aux articles 56 § 3. B) et 79 § 3. B) ».

Le second moyen est non fondé.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros.

Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 12 mars 2024, par la VIIIe chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Luc Detroux