CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII[e] CHAMBRE

A R R Ê T

n[o] 261.607 du 29 novembre 2024

A. 232.882/VIII-11.612

En cause : **G. A.**,
ayant élu domicile chez
M[e] Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

Wallonie Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
ayant élu domicile chez
M[e] Michel KAROLINSKI, avocat,
galerie du Roi 30
1000 Bruxelles.

I. Objets des requêtes

Par une requête introduite le 8 février 2021, la partie requérante demande l'annulation de :

« - La décision de la commission de sélection des directeurs du 9 décembre 2020 de ne pas retenir [s]a candidature […] pour le poste à pourvoir de directeur pour l'établissement d'enseignement spécialisé fondamental de la Communauté française (EESPS-FWB), dit "Schaller" ;
[…]
- Le classement des candidats effectué à une date inconnue par la commission de sélection des directeurs suite à l'appel à candidatures de novembre 2020, en vue de pourvoir à la fonction de directeur pour l'établissement dit "Schaller" ;
[…]
- La décision de date inconnue de l'organisme d'intérêt public Wallonie Bruxelles Enseignement de désigner un autre membre du personnel, [S.] B., en qualité de directeur pour l'établissement fondamental EESPS-FWB Schaller ;
[…]
- Le refus implicite qui en découle de [la] désigner […] en qualité de directeur pour l'établissement fondamental EESPS-FWB Schaller ».

Par une requête introduite le 10 juin 2024, la partie requérante demande que l'objet de la requête en annulation susvisée soit étendu à « la décision du 11 avril 2024 de [M. D.], directeur général des Personnels de l'Éducation de Wallonie Bruxelles Enseignement, de nommer […] S. B. en qualité de directeur de l'établissement "E.E.S.P.S.F.W.B. Schaller" à partir du 27 janvier 2024 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 1er octobre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 8 novembre 2024.

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

Me Catherine Cools, *loco* Me Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Me Florence Claes, *loco* Michel Karolinski, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, 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. Le requérant est nommé à titre définitif en qualité d'instituteur maternel au sein de l'école fondamentale annexée « Serge Creuz » à Molenbeek-Saint-Jean.

2. Le 12 novembre 2020, la partie adverse lance un appel à candidatures en vue de pourvoir à la fonction de directeur dans l'établissement d'enseignement spécialisé primaire et secondaire « Schaller » (ci-après : « EESPS Schaller ») à Auderghem.

Le requérant, S. B. et un troisième candidat posent leur candidature à cet emploi.

3. Le 9 décembre 2020, la commission de sélection décide de ne pas retenir la candidature du requérant au stade du tri préalable effectué sur la base des dossiers.

Il s'agit du premier acte attaqué duquel il ressort que :

« […]

Comme énoncé dans l'appel à candidatures auquel vous avez répondu, la commission de sélection a évalué les critères suivants dans votre formulaire de candidature :

- Partie 1 "Responsabilité", en tenant compte des connaissances de :
  - WBE : son organisation, son projet éducatif et pédagogique ;
  - EESPS-FWB – "Schaller" – Auderghem : les projets pédagogiques déjà mis en place, les caractéristiques de l'établissement, l'ancrage environnemental.
- Partie 3 "Motivation".

Enfin, disposer d'attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs/rices a également fait partie des critères d'analyse dans le cadre de ce premier tri.

Vous avez obtenu un score total de 12,5 sur 30. Le minimum requis pour réussir est de 18 sur 30.

Pour la partie "Responsabilités", vous avez obtenu un score de 8,5 sur 20.

Pour rappel, dans le formulaire, vous deviez décrire vos compétences acquises en cours de carrière permettant l'action pédagogique et éducative prônée par WBE.

Vous trouverez ci-dessous le détail de l'analyse pour cette partie :

Production de sens : Présente une expérience professionnelle mais ne fait pas de lien permettant d'incarner l'action pédagogique et éducative prônée par WBE et ne tient pas compte des spécificités de l'école.

Piloter l'école : Présente une expérience professionnelle permettant de démontrer des connaissances partielles pour la pédagogie appliquée au sein l'école. Mais ne présente pas d'expérience professionnelle permettant de démontrer ses connaissances pour souder les équipes et susciter l'interaction dynamique ainsi que gérer des réunions.

Communication : Propose des dispositifs de communication déclinés de manière :
- insuffisante pour incarner une communication externe en tenant compte de WBE et des spécificités de l'école ;
- insuffisante pour incarner une communication interne. Les dispositifs présentés ne tiennent pas compte de WBE, en revanche, ces derniers tiennent compte partiellement des spécificités de l'école.

Auto-développement : N'indique pas ses forces et ses faiblesses et ne perçoit pas les éléments à mettre en place pour endosser le rôle du poste à pourvoir.

Brevet(s) : 5

Pour la partie "Motivation", vous avez obtenu un score de 4 points sur 10.

Vous trouverez ci-dessous le détail de l'analyse pour cette partie :

Les premières actions proposées sont peu pertinentes au regard des spécificités de l'école.
L'analyse de la situation de l'école est pertinente au regard des besoins de l'école.
Les moyens et les ressources sont peu pertinents pour atteindre les premières actions.
Les méthodes et les outils présentés sont pertinents pour accompagner le changement.
La vision "pédagogique" développée est peu en lien avec les réalités de l'école.
Les visions "relationnelle" et "administratives" ne sont pas en lien avec les réalités de l'école.

[…] ».

Cette fiche sera communiquée au requérant, par un courriel du président de la commission de sélection l'informant que sa candidature n'a pas été retenue et précisant qu'« en application de l'article 36*ter* § 2 du décret du 02 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, la commission de sélection a opéré un premier tri des candidatures sur la base des critères énoncés dans l'appel à candidatures et n'a retenu que les candidats ayant obtenu au minimum 60 % des points soit 18 sur 30 ».

Le dossier administratif contient, par ailleurs, un tableau reprenant, pour chaque candidat, les appréciations des sous-critères correspondant aux deux critères « Responsabilités » et « Motivation » susvisés, ainsi que la valorisation, sous la forme de 0,5 point « bonus », par attestation déposée (pièce n° 6).

4. Le 14 décembre 2020, la commission de sélection entend les deux candidats sélectionnés, entretiens au terme desquels S. B. obtient 98 points sur 125 et l'autre candidate obtient 68 points sur 125.

5. Le lendemain, la commission ne reprend que S. B. dans le classement, en soulignant qu'il faut 60 % des points pour réussir, soit un minimum de 75 points sur 125.

Ce classement constitue le deuxième acte attaqué.

6. Le 4 février 2021, C. D., directrice générale *a.i.* de la partie adverse, admet S. B. au stage dans la fonction de directeur au sein de l'EESPS Schaller à partir du 27 janvier 2021.

Il s'agit du troisième acte attaqué.

Le refus implicite de désigner le requérant à ce poste constitue le quatrième acte attaqué.

7. Le 11 avril 2024, M. D., directeur général de la partie adverse, nomme S. B. à titre définitif dans la fonction de directeur au sein de l'EESPS Schaller à partir du 27 janvier 2024.

Il s'agit de l'acte qui fait l'objet de la demande d'extension du recours, soit le cinquième acte attaqué.

IV. Extension de l'objet du recours

Un recours peut être étendu en cours de procédure aux actes indissolublement liés à l'acte attaqué, lorsque, notamment, ils le modifient ou le remplacent sans en différer essentiellement et lorsque la demande d'extension de l'objet du recours a été formée dans le délai prescrit pour solliciter l'annulation de l'acte visé par cette demande. Une demande d'extension de l'objet du recours ne peut être valablement introduite qu'à l'égard d'actes postérieurs à l'introduction du recours ou à des actes dont la partie requérante ne pouvait avoir connaissance avant cette introduction.

En l'espèce, la décision de nomination de S. B. à titre définitif est postérieure à l'introduction de la requête en annulation et présente un lien de connexité avec les actes attaqués dans la requête. En outre, la demande d'extension de l'objet du recours a été formée dans le délai requis.

La demande d'extension de l'objet du recours à cette cinquième décision est accueillie.

V. Recevabilité du recours

Comme le relève la partie adverse, il est de jurisprudence constante que, sauf circonstances particulières, un recours est irrecevable lorsqu'il est dirigé contre une décision implicite de ne pas nommer, désigner ou promouvoir une partie requérante, à moins qu'une disposition légale ou réglementaire ne crée à son profit un droit ou une priorité à la nomination, à la désignation ou à la promotion.

En l'espèce, il n'apparaît pas, et la requérante ne soutient ni *a fortiori* ne démontre, que tel serait le cas.

Partant le recours est irrecevable en son quatrième objet. Il est recevable pour le surplus.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête en annulation

Un premier moyen est pris de « la violation de la procédure visée aux articles 5, 29, 35 et 36*ter* du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, […] de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement ses articles 2 et 3, du principe de l'égale admissibilité aux emplois publics et de la rupture d'égalité entre les candidats, des articles 10 et 11 de la Constitution, des principes d'égalité et de non-discrimination, du principe de légitime confiance, du principe du raisonnable [et] des principes de bonne administration […] ».

Le requérant critique le fait que la commission de sélection des directeurs a écarté sa candidature sur la base d'un premier tri et qu'il n'apparaît dès lors pas dans le classement transmis au pouvoir organisateur. Il estime que la procédure de sélection prévue par le décret du 2 février 2007 impose, en effet, que l'ensemble des candidats soient classés.

Il relève, en outre, que « suite aux critères arrêtés dans le profil de fonction relatif au poste à pourvoir, des points [lui] ont été attribués […] en fonction de chaque critère » mais que « la commission de sélection ne motive pas [le premier acte attaqué] au regard de ces critères ».

Par ailleurs, elle ne pouvait, selon lui, écarter sa candidature du classement susvisé au motif qu'il n'atteignait pas le seuil de réussite fixé à 60 % dans l'appel aux candidats, ce seuil n'étant d'après lui pas prévu par ledit décret du 2 février 2007.

Il critique encore la motivation du premier acte attaqué, en ce que son expérience en qualité de directeur qui implique à ses yeux une compétence générale de pilotage et d'organisation de l'établissement n'a pas été prise en considération. Il déplore aussi la non-prise en compte du fait qu'il est titulaire de cinq attestations liées à la fonction de directeur et qu'il dispose en conséquence du brevet en rapport avec la fonction depuis le 24 mars 2019, ajoutant qu'il a exercé la fonction litigieuse

de manière satisfaisante pendant deux années scolaires consécutives. Pour ces motifs, il indique ne pas comprendre les raisons de son éviction.

Enfin, il invite la partie adverse à apporter la preuve que le comité de concertation de base a bien été consulté en vue de l'établissement du profil de fonction.

VI.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse cite les articles 35, § 1er, et 36*ter* du décret du 2 février 2007 et relève qu'en application de ces dispositions, le profil de fonction lié à l'emploi à pourvoir a été soumis au comité de concertation de base et l'appel à candidatures lié à cet emploi a été lancé.

Elle poursuit en indiquant que l'annexe 1 de l'appel à candidatures, intitulée « conditions d'accès à la fonction », rappelle les conditions légales d'accès à la fonction de directeur et précise les éléments sur la base desquels « le jury de sélection pourra limiter le nombre de candidatures », ces éléments se référant en substance aux « Partie 1 "Responsabilité" » et « Partie 3 "Motivation" », de même qu'aux attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs. Elle mentionne ensuite l'annexe 2 qui contient le profil de fonction établi par le pouvoir organisateur et une grille d'évaluation des compétences souhaitées, outre la précision selon laquelle « il faut minimum 60 % des points pour figurer dans le classement des lauréats potentiels ». Elle souligne qu'en l'occurrence, le requérant n'a pas obtenu ce minimum de points, n'a donc pas été auditionné par la commission de sélection ni n'a été formellement classé, ce qui est, à ses yeux, conforme aux dispositions statutaires dont elle a rappelé la teneur.

Elle fait ainsi valoir que, conformément à l'article 36*ter* du décret du 2 février 2007, la commission de sélection pouvait valablement effectuer un premier tri parmi les candidatures et n'entendre que certains candidats. Elle estime également que c'est à bon droit que l'appel à candidatures a précisé les modalités selon lesquelles ce premier tri serait opéré dès lors qu'il s'agit là d'une simple mesure d'exécution de l'habilitation conférée par le décret à la commission de sélection de ne retenir que certains dossiers à l'issue d'une première analyse.

Elle soutient que compte tenu du prescrit de l'article 36*ter* et des travaux parlementaires relatifs à cette disposition, il va de soi que le classement qui doit être établi concerne uniquement les candidats retenus pour une audition et que les candidats qui ont été écartés au stade préalable ne doivent quant à eux pas être classés.

Elle considère que le requérant ne dispose pas d'un intérêt direct et certain à être repris, en dernière position, dans un classement qui reprendrait l'ensemble des candidats à la fonction en cause, et que son éventuelle présence dans un classement n'impliquerait aucun droit acquis, ni aucune priorité à être désigné dans la fonction convoitée, et ce quand bien même les candidats mieux classés viendraient à ne pas pouvoir être désignés ou à devoir cesser ces fonctions.

En ce qui concerne les motifs de la décision de ne pas retenir la candidature du requérant, elle relève encore que ceux-ci ont été portés à la connaissance du candidat par un courrier qui lui a fait part des scores qu'il a obtenus pour les critères « responsabilités » et « motivation », et explicite les observations et motifs sous-tendant les notes qui lui ont été attribuées. Elle estime que celles-ci lui permettent de comprendre à suffisance les raisons pour lesquelles il n'a pas obtenu 60 % des points et pourquoi sa candidature n'a dès lors pas été retenue pour la phase d'audition. Elle précise également que ces motifs sont explicités de manière plus détaillée encore dans la grille d'analyse comparative des dossiers de candidature des trois membres du personnel ayant posé leur candidature, dans laquelle la commission de sélection a résumé et évalué les compétences mises en avant par les candidats dans leur dossier de candidature. Elle revient en particulier sur la compétence « piloter l'école » et « communication ».

Elle ajoute que, de manière générale, la grille de comparaison des candidatures fait apparaître les points obtenus par le requérant pour chaque compétence reprise dans l'appel à candidature et les raisons pour lesquelles une telle note lui a été attribuée, et elle souligne que la commission de sélection n'avait pas à exposer les motifs de ses motifs.

Enfin, elle estime qu'il a bien été tenu compte des cinq attestations et du brevet de direction dont il dispose dès lors que ces éléments lui ont permis d'obtenir 2,5 points supplémentaires.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

À l'appui de son dernier mémoire, la partie adverse souligne que l'article 36*ter*, § 2, alinéa 2, du décret du 2 février 2007 octroie à la commission de sélection la compétence d'opérer un premier tri des candidatures sur dossier et de n'entendre que certains candidats retenus à la suite de cette sélection. Elle en déduit que c'est dès lors à bon droit, et dans le respect des dispositions de ce décret ainsi que de l'arrêté du 15 mai 2019, que l'appel à candidatures a déterminé, en son annexe 1, les modalités selon lesquelles ce premier tri serait opéré. À ses yeux, il

s’agit d’une simple mesure d’exécution de l’habilitation conférée par ledit décret à la commission de sélection de ne retenir que certains dossiers à l’issue d’une première analyse.

Elle ajoute que les critères d’évaluation des candidats, dans le cadre de ce premier tri des dossiers, ont été déterminés et fixés dans l’appel à candidatures du 12 novembre 2020 et, par conséquent, portés à la connaissance des candidats préalablement au déroulement de cette pré-sélection.

Elle fait également valoir que l’ensemble des candidatures ont été comparées et cotées sur la base des parties 1 et 3 du formulaire de candidature et du nombre d’attestations de réussite obtenues, comme cela est prévu par l’annexe 1 de l’appel à candidatures.

Elle en conclut que la commission de sélection a procédé au premier tri des dossiers et à la sélection des candidats sur la base des critères déterminés dans l’appel à candidatures et dans le respect des dispositions du décret du 2 février 2007 et du principe d’égale admissibilité de tous aux emplois publics.

VI.2. Appréciation

L’article 5, §§ 1er à 3 et 5, du décret du 2 février 2007 ‘fixant le statut des directeurs et directrices de l’enseignement’, contenu dans le titre II « Des dispositions communes aux directeurs de tous les réseaux », dispose :

« Art. 5. § 1er. Le Gouvernement arrête un profil de fonction-type du directeur d’école et le met à la disposition des pouvoirs organisateurs qui peuvent l’utiliser en vue de construire le profil de fonction visé au § 2.

Le profil de fonction-type comprend un référentiel de responsabilités et une liste des compétences comportementales et techniques attendues.

Les responsabilités décrites dans le profil de fonction-type sont structurées en sept catégories :
1° production de sens ;
2° pilotage stratégique et opérationnel global de l’école ;
3° pilotage des actions et des projets pédagogiques ;
4° gestion des ressources et des relations humaines ;
5° communication interne et externe ;
6° gestion administrative, financière et matérielle de l’établissement ;
7° planification et gestion active de son propre développement professionnel.

Les compétences comportementales et techniques attendues sont assorties d’indicateurs de maîtrise.

§ 2. En vue de tout appel à candidatures à une fonction de directeur visée au chapitre V, le pouvoir organisateur établit un profil de fonction, qu’il joint à tout appel à candidatures à une fonction de directeur.

Le profil de fonction définit :
1° les responsabilités principales du directeur ;
2° les compétences comportementales et techniques nécessaires à leur exercice.

Les compétences comportementales et techniques visées à l'alinéa précédent sont assorties d'indicateurs de maîtrise.

Le pouvoir organisateur construit le profil de fonction, d'une part, à partir du profil de fonction-type visé au § 1er et, d'autre part, en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste de directeur est à pourvoir.

Le profil de fonction reprend les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions de recrutement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir.

§ 3. Dans le profil de fonction visé au paragraphe précédent, les responsabilités du directeur sont structurées en sept catégories, conformément au profil de fonction-type.

§ 4. […]

§ 5. Pour que la Communauté française soit assurée que toutes les écoles reprennent dans le profil de fonction qu'elles établissent, les compétences essentielles d'un directeur, le profil de fonction reprend, *a minima*, les compétences comportementales et les compétences techniques attendues suivantes :
1° compétences comportementales :
a) être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction ;
b) être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs ;
c) être capable d'accompagner le changement ;
d) être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif ;
e) avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives ;
f) avoir le sens de l'écoute et de la communication ; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance ;
2° compétences techniques :
a) avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique ;
b) disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné ;
c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, disposer de compétences artistiques ;
d) être capable de gérer des réunions ;
e) être capable de gérer des conflits ;
f) être capable de piloter l'implémentation du numérique dans les dispositifs d'enseignement et de gouvernance dans le cadre du développement de l'environnement numérique de son établissement et de l'enseignement en Communauté française ainsi que pouvoir utiliser les outils informatiques de base ».

De même, l'article 35, § 1er, alinéas 1er, 2, 7 et 8, et, dans sa version applicable aux quatre premiers actes attaqués, l'article 36*ter* du décret du 2 février 2007, contenus dans le titre III « Des dispositions spécifiques à chaque réseau » et le

chapitre I[er] « De l'enseignement organisé par la Communauté française », disposent :

« Art. 35. § 1[er]. Lorsque le pouvoir organisateur doit procéder à une désignation dans un emploi vacant ou dans un emploi qui n'est pas vacant mais dont le titulaire de la fonction est temporairement absent pour une durée de plus de 15 semaines

1° il arrête le profil de la fonction de directeur à pourvoir conformément à l'article 5, § 2, du présent décret ;
2° il lance un appel à candidatures selon le modèle visé à l'article 31.

Avant d'arrêter le profil de fonction, le pouvoir organisateur :
1° consulte le comité de concertation de base sur le profil de la fonction de directeur à pourvoir ;
2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer.

[…]

Les candidatures introduites dans le cadre de l'alinéa 1[er] sont examinées par la Commission de sélection visée à l'article 36*ter* du présent décret. Au terme de cet examen, la Commission de sélection transmet au pouvoir organisateur le classement des candidats en indiquant les motifs qui fondent ce classement.

Après transmission du classement établi en application de l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur désigne un des candidats ayant répondu à l'appel dans l'emploi visé à l'alinéa 1[er] » ;

« Art. 36*ter*. § 1[er]. Le pouvoir organisateur crée une ou des commissions de sélection des directeurs. Il en fixe la composition.

Au sein de la Commission, doivent néanmoins être désignés 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 du personnel.

La composition de la commission de sélection est communiquée au Gouvernement selon les modalités qu'il fixe.

§ 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 des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur.

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 résulte de ces dispositions que, pour tout appel à candidatures à la fonction de directeur, le pouvoir organisateur doit, en tenant compte des spécificités de l'établissement concerné et après consultation du comité de concertation de base et des membres du personnel, dresser un profil de fonction dans lequel il définit les compétences comportementales et techniques nécessaires à la fonction, assorties d'indicateurs de maîtrise, ainsi que les responsabilités principales du poste à pourvoir. Le profil de fonction reprend également les principaux critères de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut inclure des conditions de recrutement complémentaires.

S'agissant de l'enseignement organisé par la partie adverse, le législateur décrétal charge, en outre, la commission de sélection instituée par elle de proposer des candidats sur la base du profil de fonction et, plus particulièrement, de l'évaluation de leurs compétences techniques et comportementales et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur. La commission de sélection peut, au préalable, opérer un « tri des candidatures sur dossier » et « n'entendre que les candidats retenus [à la] suite [de] cette sélection ». Au terme des auditions, elle adresse au pouvoir organisateur un rapport classant les candidats et indiquant les motifs qui fondent ce classement afin de lui permettre de désigner, sur la base de ce rapport, un des candidats dans l'emploi à pourvoir.

En l'espèce, il faut d'abord constater que la pièce n° 1 du dossier administratif indique que le comité de concertation de base a été consulté le 10 septembre 2020 au sujet du profil de fonction de directeur à pourvoir au sein de l'EESPS « Schaller ».

Le requérant ne démontre, en outre, pas qu'il aurait dû figurer dans le classement litigieux, bien que n'ayant pas été repris lors du tri préalable susvisé. Il résulte des dispositions précitées que ce classement suppose l'établissement du rapport par la commission de sélection, lequel n'intervient qu'après l'audition des candidats sélectionnés et ne vise en conséquence que ceux qui ont dépassé cette première phase.

L'appel à candidatures du 12 novembre 2020 pour la fonction litigieuse reprend, par ailleurs, dans une annexe 2, le profil de fonction relatif au poste litigieux. Celui-ci est divisé en trois parties : « identité administrative », « référentiel des responsabilités » et « profil de compétence ». La troisième partie définit plus précisément les compétences comportementales et les compétences techniques nécessaires à l'exercice de la fonction, pour lesquelles elle fixe des indicateurs de

maîtrise, et contient un tableau dans lequel sont reprises les compétences qui seront « investiguées [par le jury] à l'entretien » et la pondération attribuée à chacune d'elles :

Profil de compétence	Pondération
Motivation	20
Compétences techniques	70
Avoir des compétences en gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement.	10
Disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné.	15
Avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique.	10
Être capable de gérer des conflits.	15
Maitriser les techniques de la communication orale.	10
Maitriser les techniques de la communication écrite.	10
Compétences comportementales	45
Innover	10
Souder des équipes	15
Conseiller	10
Faire preuve de fiabilité	10
Total	135 points

Il ressort également de cette dernière partie du profil de fonction qu'« il faut minimum 60 % des points pour figurer dans le classement des lauréats potentiels (minimum de 60/100) soit : 81/135 ».

L'annexe 1 de cet appel à candidatures précise, par ailleurs, les conditions d'accès à la fonction et, à ce titre, notamment que « le jury de sélection pourra limiter le nombre de candidatures » en prenant plus particulièrement en compte les éléments suivants :

« - Dans le formulaire :
  * Partie 1 "Responsabilité", en tenant compte des connaissances de :
    - WBE : son organisation, son projet éducatif et pédagogique ;

    - EESPS “Schaller” : les projets pédagogiques déjà mis en place, les caractéristiques de l’établissement, l’ancrage environnemental.
  * Partie 3 “Motivation”.
- Disposer d’attestation de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs (H/F/X) ».

De cette annexe 1, il suit d’emblée qu’aucune pondération n’est attribuée dans l’appel à candidatures aux éléments au regard desquels la commission de sélection peut opérer le premier tri des dossiers de candidatures. Or, s’il est admis qu’en l’absence de toute mention, les critères repris dans l’appel à candidatures se voient en principe reconnaître une importance équivalente, la commission de sélection a, en l’occurrence, accordé une importance différente à chacun des critères, en évaluant sur 20 points la partie « responsabilité » et sur 10 points la partie « motivation », et en accordant des points bonus en fonction du nombre d’attestations à la formation initiale des directeurs. En outre et en tout état de cause, selon l’article 5, § 2, alinéa 5, du décret du 2 février 2007, le profil de fonction doit reprendre les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d’eux. Or il ne peut être admis que le tri s’opère suivant une pondération sans lien avec celle qui doit figurer dans le profil de fonction.

Il faut en outre relever que, si la présélection des candidats par la commission de sélection dans le cadre du tri des dossiers de candidatures a pu raisonnablement tenir compte du même seuil de 60 % que celui prévu pour la sélection des candidats, cette présélection ne porte, en revanche, pas sur l’évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats qui en fait l’objet. En effet, il ressort du tableau d’analyse de la commission de sélection que les candidatures ont été évaluées au regard du référentiel des responsabilités de directeur d’athénée, de la qualité de la motivation et du nombre d’attestations obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs. Or l’article 36*ter*, § 2, alinéa 1er, du décret du 2 février 2007 prévoit que, s’agissant de l’enseignement organisé par la Communauté française, la sélection des candidats par la commission de sélection se fonde sur le profil de fonction « et, plus particulièrement, sur l’évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats, assorties d’indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ». Compte tenu de cette disposition, il n’est pas admissible d’écarter des candidats, sur la base de leur dossier et sans audition, au moyen d’une évaluation préalable qui ne se fonderait pas au minimum sur les critères imposés par le législateur décrétal. Cette analyse est par ailleurs confortée par le fait que l’article 36*ter*, § 2, dernier alinéa, du décret du 2 février 2007 impose à l’autorité de communiquer à tout candidat qui le demande 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.

Dans cette mesure, le premier moyen est fondé en ce qu'il est pris de la violation des articles 5, § 2, et 36*ter*, § 2, du décret du 2 février 2007.

VII. Second moyen

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner le second.

VIII. Indemnité de procédure

La partie requérante 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.

Sont annulés :

- la décision de la commission de sélection des directeurs du 9 décembre 2020 de ne pas retenir la candidature de G. A. pour le poste à pourvoir de directeur pour l'établissement d'enseignement spécialisé fondamental de la Communauté française « Schaller » ;
- le classement des candidats effectué le 15 décembre 2020 par la commission de sélection des directeurs à la suite de l'appel à candidatures de novembre 2020, en vue de pourvoir à la fonction de directeur pour l'établissement « Schaller » ;
- la décision prise le 4 février 2021 par la directrice générale *a.i.* de Wallonie Bruxelles Enseignement de désigner S. B. en qualité de directeur pour l'établissement « Schaller » ;
- la décision du 11 avril 2024 prise par le directeur général des Personnels de l'Éducation de Wallonie Bruxelles Enseignement, de nommer S. B. en qualité de directeur de l'établissement « Schaller » à partir du 27 janvier 2024.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 2.

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 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 29 novembre 2024, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,	conseiller d'État, président f.f.,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Laurence Vancrayebeck,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Frédéric Gosselin