

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 265.499 du 21 janvier 2026

A. 242.549/VIII-12.624

En cause : **la ville de Namur**, représentée
par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^e Pierre JOASSART, avocat,
square Ambiorix 45
1000 Bruxelles,

contre :

la Région wallonne, représentée
par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Judith MERODIO, avocat,
place des Nations Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 juillet 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la circulaire du 26 avril 2024 intitulée “Les nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale” adoptée par le ministre wallon des Pouvoirs locaux et de la Ville, plus particulièrement des dispositions issues de ses chapitres 4, 7, 9 et 15 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Florian Dufour, alors 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.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire, la partie adverse, une lettre valant dernier mémoire.

Par une ordonnance du 5 décembre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 16 janvier 2026.

M. Frédéric Gosselin, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Julie Paternostre, *loco* M^e Pierre Joassart, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Megi Bakiasi, *loco* M^e Judith Merodio, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur au Conseil d'État, 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 2 février 2021, le ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville, la CGSP, la CSC – Services publics et le SLFP concluent un protocole d'accord « relatif à la convention sectorielle 2015-2020 pour le personnel du secteur public local et provincial » à la suite de la réunion du Comité C wallon du 21 janvier 2021. Ce protocole d'accord indique notamment :

« Le Gouvernement wallon s'engage à mettre en place un groupe de travail relatif à une réforme de la fonction publique locale. Sur base des difficultés rencontrées par les pouvoirs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines, le groupe de travail mettra l'accent sur l'attractivité, l'accessibilité à l'emploi pour tous, la valorisation des compétences, l'évolution de carrière et la motivation du personnel.

Il déterminera les dispositions qui nécessiteront, le cas échéant, un cadre réglementaire contraignant.

L'objectif est de faire aboutir ce travail pour la fin de l'année 2023 ».

2. Le 14 mars 2024, le parlement de la partie adverse adopte deux décrets, l'un 'modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale en ce qui concerne la fonction publique locale', l'autre 'modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale'.

Ils sont respectivement publiés au *Moniteur belge* des 8 mai et 7 juin 2024.

3. Le 26 avril 2024, le ministre précité adopte une circulaire intitulée ‘Les nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale’.

Il s’agit de l’acte attaqué, notifié à la requérante par un courrier du 24 mai 2024, réceptionné le même jour selon la requête.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête

La requérante estime que les trois conditions fixées par la jurisprudence pour qu’une circulaire puisse être qualifiée de réglementaire et faire l’objet d’un recours en annulation sont rencontrées en l’espèce. Au sujet des deux premières conditions, selon lesquelles, d’une part, « la circulaire doit contenir des règles nouvelles et pas seulement informer son destinataire ou lui proposer une interprétation non contraignante de règles en vigueur » et, d’autre part, « la circulaire doit rendre ces nouvelles règles obligatoires et être rédigée à cet effet en termes impératifs », elle précise que l’acte attaqué ne se limite pas à rappeler l’existence des règles existantes mais qu’il instaure de nouvelles règles. Selon elle, « la circulaire attaquée édicte un cadre très strict qui s’apparente à un *corpus* de règles dont il sera très difficile, voire impossible, de s’écarter, puisque 1) ce cadre a été négocié avec les organisations syndicales au niveau wallon, 2) ce cadre sera vraisemblablement appliqué par un grand nombre de pouvoirs locaux, ce qui impliquera une distorsion de concurrence au niveau de l’emploi local et 3) ce cadre induit pour ses destinataires des obligations juridiques nouvelles ». Elle développe l’argumentation suivante :

« - Chapitre 4 “Structuration des grades, des fonctions ou métiers et des barèmes”

Les huit carrières existantes sont fusionnées en une seule carrière appelée “carrière de principe”.

Par ailleurs, l’organisation de l’administration repose sur le niveau de compétences objectivées par un diplôme, un titre de compétences ou un titre de formation professionnelle.

Il est renvoyé à l’annexe 1 de la circulaire pour la fixation de la corrélation entre les diplômes ou les titres et les grades, les emplois ou les fonctions. Le positionnement des diplômes et des titres est également relié à une échelle barémique.

Telle qu'elle est formulée, la circulaire ne permet pas au pouvoir local de s'écarter des conditions de diplôme qu'elle contient, alors que ce dernier peut légitimement souhaiter y déroger, notamment lorsqu'un métier est en pénurie. Des métiers tels que les informaticiens ou les surveillants de chantier sont effectivement très difficile à pourvoir. De même, en voirie, il arrive que la Ville doive engager des paysagistes à défaut de trouver des bacheliers en construction.

Enfin, au niveau des échelles d'encadrement, la circulaire prévoit que ces échelles sont accessibles au recrutement en cas d'absence de candidat ou lauréat à la promotion. Or, l'article L1212-9 nouveau du décret prévoit la priorisation de la promotion des statutaires, avant les contractuels. Appliqué au *management*, cela implique la priorisation des statutaires aux fonctions de *management*.

- Chapitre 7 "Évolution de carrière"

Ce chapitre cause grief à la requérante pour des motifs similaires au chapitre relatif à la rémunération. L'évolution de carrière telle qu'elle est prévue par la circulaire diffère largement du régime applicable au sein de la Ville de Namur. Si la Ville ne se calque pas sur ce règlement-là dans le futur, cela rendra le recrutement très malaisé, au vu des possibilités d'évolution de carrière qui seront offertes dans d'autres pouvoirs locaux. Cette situation de concurrence rend, par la force des choses, le régime contraignant. À titre exemplatif, la circulaire modifie les grades D9 et D10, qui se transformeront respectivement en grades CM3 et CM4. Ceci est susceptible de poser problème pour les actuels D9 et D10 engagés à la Ville.

Outre une réorganisation totale des évolutions de carrière, ce nouveau régime est également conséquent du point de vue budgétaire.

- Chapitre 9 "L'exercice de fonctions supérieures"

Dans ce chapitre, la partie adverse adopte, dans ses "recommandations", un champ lexical coercitif : "L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service.

Le statut général du personnel détermine l'autorité compétente en la matière.

Cette désignation doit être précédée d'un appel interne et être motivée en faisant apparaître une comparaison des titres et mérites des candidatures. (...)".

Ces développements n'offrent guère d'alternative aux autorités locales dans le cadre de la désignation d'un agent à des fonctions supérieures.

Au-delà de cet aspect, l'acte attaqué instaure une règle qui n'est pas prévue par le CDLD : celle de la priorité des statutaires sur les contractuels quant à la possibilité d'exercer des fonctions supérieures (et partant, de percevoir une allocation pour fonctions supérieures).

Ceci ressort clairement de l'acte attaqué, qui prévoit que "À défaut d'agent statuaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un membre du personnel contractuel" (page 49). Cette règle de priorisation des statutaires pour l'exercice de fonctions supérieures n'est pas prévue par le décret. La circulaire contient donc une obligation juridique nouvelle pour les pouvoirs locaux.

Le degré de contrainte de la mesure résulte également du fait que cette règle de priorisation est directement inspirée de la priorisation prévue par l'article L1212-9 du CDLD pour ce qui concerne les promotions, ce qui va indéniablement susciter la confusion chez les pouvoirs locaux qui penseront

légitimement devoir appliquer cette priorisation des statutaires tant dans le cadre des promotions que lors de la désignation pour l'exercice de fonctions supérieures.

Cette priorité statutaire, outre qu'elle n'est pas prévue par le décret, porte atteinte à l'égalité de traitement entre le personnel statutaire et le personnel contractuel de la partie requérante. Il est, sur ce point, renvoyé au troisième moyen.

- Chapitre 15 "Rémunération"

La partie adverse renvoie à l'annexe III, qui reprend le développement de toutes les échelles barémiques de la carrière de principe.

Ces échelles barémiques "de principe" diffèrent de celles en vigueur au sein de la partie requérante. La partie requérante se retrouve donc dans une situation particulièrement difficile : l'adoption de la circulaire et d'une annexe présentant les échelles barémiques "de principe" contraignent, d'une certaine manière, la partie requérante à suivre ces "recommandations". En effet, conserver un régime barémique distinct du régime de principe wallon rend impossible, en pratique, toute intégration future de membres du personnel d'autres pouvoirs locaux, qui ne pourront se retrouver dans l'échelle barémique applicable au sein de la Ville de Namur. Cette difficulté d'engager du personnel d'autres administrations à la même échelle place la partie requérante dans une situation défavorable, notamment en termes de concurrence avec les autres pouvoirs locaux.

Par ailleurs, cette "recommandation" n'est pas neutre budgétairement, et représente un coût très important dans le chef de la partie requérante, ce qui lui cause grief. Ainsi, la circulaire reprend le principe de l'augmentation barémique de 1%, laquelle n'est actuellement pas appliquée par la requérante pour des raisons financières. Or, en intégrant dans les barèmes ce pourcent supplémentaire, la circulaire contraint les pouvoirs locaux qui décideraient d'appliquer tout ou partie des échelles prévues par la circulaire à respecter ces barèmes revalorisés.

Enfin, la circulaire rend le versement d'une prime de fin d'année obligatoire. Elle dispose en effet que "les allocations et indemnités relèvent généralement de l'autonomie locale, sauf certaines exceptions identifiées dans les sections qui suivent". La première section suivante concerne l'allocation de fin d'année. S'agissant de cette dernière, la circulaire dispose que : "Tous les membres du personnel, quel que soit leur régime de travail, bénéficient de ladite allocation" [...]. Il ressort donc de la circulaire que le versement d'une allocation de fin d'année est rendu obligatoire, sans toutefois que cette obligation ne repose sur une disposition légale ».

Elle en déduit que sous le couvert de constituer de « simples recommandations », la circulaire attaquée a en réalité pour objet et pour effet de modifier une règle normative en vigueur dans l'ordonnancement juridique, à savoir le Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Quant à la troisième condition selon laquelle « l'auteur de la circulaire doit disposer du pouvoir d'imposer sa volonté au destinataire de son texte et de le sanctionner le cas échéant », elle observe qu'en application de l'article L3131-1, § 1^{er}, 2^o, du Code précité, une approbation du gouvernement wallon est nécessaire pour qu'elle puisse modifier ses statuts et que l'acte attaqué le rappelle en matière

pécuniaire : « Toutes ces dispositions de nature pécuniaire sont soumises à la négociation syndicale et à l’approbation de l’autorité de tutelle » (page 135). Elle estime que cette tutelle spéciale d’approbation peut s’exercer tant au regard du décret que de l’intérêt général et « qu’il est vraisemblable que les “recommandations” formulées dans l’acte attaqué portant sur le décret sont aussi édictées en tenant compte des nécessités de l’intérêt général et qu’elles pourront dès lors être invoquées comme telles par l’autorité de tutelle ». Elle considère donc que l’auteur de la circulaire dispose d’un moyen juridique permettant d’en assurer le respect puisqu’il représente l’organe de tutelle.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Répondant à l’exception soulevée par la partie adverse, la requérante réplique que « le fait que [celle-ci] présente la circulaire attaquée sous forme de “recommandations” n’a pas pour effet d’exclure son caractère réglementaire » dès lors qu’il « est en effet de jurisprudence constante que la qualification qui est donnée par son auteur est sans conséquence sur le caractère réglementaire d’une circulaire ». Elle rappelle qu’en son chapitre 4, l’acte attaqué impose la fusion des carrières existantes en une seule carrière (« carrière de principe ») et qu’en son chapitre 7, il impose un nouveau régime d’évolution de carrière qui, selon elle, « ne laisse planer aucun doute quant à son caractère contraignant ».

Elle indique que contrairement à ce que soutient la partie adverse, « la circulaire attaquée ne correspond pas parfaitement à la circulaire antérieure qu’elle invoque ». Elle précise que « la priorité statutaire pour l’exercice de fonctions supérieures est désormais prévue alors que la circulaire attaquée prévoit que “des membres du personnel statutaire et contractuel peuvent être chargés d’exercer temporairement des fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ou momentanément inoccupé” ». Elle ajoute que la circulaire du 31 août 2006 prévoyait quant à elle que l’exercice de fonctions supérieures était assuré par des agents statutaires. S’agissant de l’allocation de fin d’année, elle précise que la circulaire du 31 août 2006 prévoyait son octroi mais qu’il était facultatif et que l’acte attaqué est rédigé de manière tout à fait différente sur ce point dès lors que l’octroi d’une allocation de fin d’année est désormais imposé selon elle. Elle observe qu’en tout état de cause, l’acte attaqué « supprime » la circulaire du 31 août 2006 et qu’il constitue un nouvel acte administratif « quand bien même [il] ne ferait que répéter un acte administratif comportant les mêmes illégalités » de sorte qu’« à supposer même que la circulaire attaquée n’impose pas de règles nouvelles par rapport à la circulaire du 31 août 2006, [elle] est recevable à la contester ».

Elle rappelle que la priorité statutaire pour l'exercice de fonctions supérieures n'est pas prévue par l'article L1212-9, § 1^{er}, alinéa 2, du Code précité qui concerne uniquement les promotions, de sorte qu'« il ne peut [...] être considéré que l'acte attaqué résulte, sur ce point, directement d'une disposition légale, qu'il se contente d'explicitier ». Selon elle, l'intention du ministre de rendre la circulaire attaquée obligatoire est avérée. Elle relève à titre d'exemple qu'elle « énonce expressément qu'elle déroge au principe d'autonomie locale sur certains points qu'elle identifie aux pages 137 à 160 à propos des allocations et indemnités » et qu'elle « rappelle également que le ministre dispose des moyens permettant d'en assurer le respect ». Elle estime que cette intention avérée est par ailleurs confirmée dans le mémoire en réponse en son point 28 qui répond au troisième moyen de la requête. Elle considère que l'intention de la partie adverse de faire obstacle à toute décision qui s'écarterait de ses prescriptions se trouve corroborée par un refus du 20 août 2021 d'approuver certaines dispositions de son statut pécuniaire au motif que ces dispositions seraient contraires aux principes généraux de la fonction publique locale contenus dans la circulaire du 27 mai 1994, refus qui a été annulé par le Conseil d'État dans son arrêt n° 257.989 du 22 novembre 2023.

IV.1.3. Le dernier mémoire

La requérante s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

IV.2. Appréciation

Une circulaire ministérielle n'est pas destinée à modifier l'ordonnancement juridique et ne revêt, dès lors et en principe, pas le caractère d'un acte susceptible d'annulation par le Conseil d'État, conformément à l'article 14, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973. Pour qu'une circulaire puisse faire l'objet d'un recours en annulation, trois conditions cumulatives doivent être remplies. Elle doit contenir des règles nouvelles et pas seulement informer son destinataire ou lui proposer une interprétation non contraignante de règles en vigueur, elle doit rendre ces nouvelles règles obligatoires et être libellée, à cet effet, en termes impératifs, et son auteur doit disposer du pouvoir d'imposer sa volonté au destinataire du texte et de le sanctionner le cas échéant. Partant, une circulaire de l'autorité de tutelle adressée aux pouvoirs locaux constitue un acte susceptible de recours lorsqu'elle exprime l'intention de faire obstacle à toute décision qui s'écarterait de ses prescriptions, et énonce ainsi une règle de droit.

En l'espèce, la circulaire attaquée contient les nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale adoptés par le ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville, à la suite des modifications apportées par les décrets

précités du 14 mars 2024 à la loi du 8 juillet 1976 ‘organique des centres publics d’action sociale’ et au Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après : le Code). Elle se présente, d’un point de vue formel, comme une circulaire dont l’objectif est de fournir des « recommandations » aux pouvoirs locaux en complément desdits décrets. Son préambule indique ce qui suit :

« La convention sectorielle 2015-2020, signée le 2 février 2021 entre le Gouvernement wallon et les organisations syndicales représentatives, contient diverses mesures quantitatives et qualitatives, destinées à améliorer la situation des membres du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux.

En exécution de ladite convention, la présente circulaire met en œuvre la mesure relative à une réforme des principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale.

Le 13 mars 2024, le Parlement wallon a adopté deux décrets ci-après dénommés “les décrets”, l’un modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l’autre modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d’action sociale.

La présente circulaire vient compléter le dispositif décretal sous forme de recommandations aux pouvoirs locaux.

Elle est structurée en 18 chapitres et 10 annexes qui abordent les différents aspects de la carrière du personnel de la Fonction publique locale.

Chaque chapitre distingue d’une part, les dispositions décrétales ou légales applicables en la matière, et d’autre part, les recommandations constituant les nouveaux principes généraux de fonction publique.

Au-delà des avancées significatives relatives à l’attractivité et aux perspectives d’évolution de carrière pour l’ensemble des travailleurs, les nouveaux principes généraux vont permettre de donner une meilleure lisibilité et une vue claire des règles et des recommandations en la matière.

En fonction de sa situation, chaque pouvoir local veillera à ne pas compromettre son équilibre budgétaire en mettant en œuvre la présente réforme.

L’application des nouvelles dispositions pourra faire l’objet d’un phasage dans le temps selon un rythme propre à chaque entité.

Pour les communes sous plan de gestion, les balises définies dans la circulaire plan de gestion, en termes de personnel et de fonctionnement, restent d’application.

Un accompagnement sera organisé par le SPW Intérieur et Action sociale pour aider les pouvoirs locaux à implémenter ce nouveau dispositif ».

La partie requérante estime toutefois que la circulaire attaquée ne se limite pas à rappeler l’existence des règles contenues dans le Code mais qu’elle contient des règles nouvelles formulées en termes impératifs. Elle se réfère plus particulièrement aux chapitres 4, 7, 9 et 15 de l’acte attaqué.

Le chapitre 4 dispose comme suit :

« Chapitre 4. La structuration des grades, des fonctions ou métiers et des barèmes

4.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article L42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, § 6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prévoient une liste non exhaustive de dispositions que doit contenir le statut général du personnel. Ainsi, l'autorité locale doit décrire "2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions".

4.2. Recommandations

a) Le régime de 1994

[...]

b) Le nouveau régime de 2024

La philosophie de la réforme de 2024 est d'allier lisibilité, simplification du modèle, attractivité, égalité de traitement, et perspectives d'évolution tout en ayant égard à l'impact que peut avoir cette réforme sur le plan humain et sur le plan budgétaire.

Les deux changements principaux portent sur la structure même de l'organisation de l'administration : la rationalisation des carrières et la structuration par niveau de compétences objectivées.

La rationalisation des carrières

Pour répondre au besoin de décloisonner les carrières et de donner davantage de perspectives de carrière, les huit carrières existantes (à savoir le personnel administratif, ouvrier, technique, spécifique de niveau B, spécifique de niveau A, bibliothèque, surveillants de bassins de natation, nouveaux métiers) sont fusionnées en une seule carrière appelée "carrière de principe" (voir l'annexe I).

Exemple : un ouvrier D2 ne peut actuellement pas accéder par promotion au poste d'agent technique D7. La fusion des carrières n'impose plus de différencier le type de personnel. Un membre du personnel titulaire d'une échelle D2 pourra accéder, par promotion, à un emploi D7, moyennant le respect des conditions requises prévues dans le statut général du personnel.

Cette carrière unique est dite "de principe" par opposition à la carrière spécifique de secteurs qui vise celle issue de la circulaire précitée du 12 juillet 1994, laquelle carrière spécifique n'est pas revue en raison de l'actuelle implémentation du régime IFIC dans ces secteurs (voir l'annexe IV).

Structuration par niveau de compétences objectivées

L'organisation de l'administration en niveaux est maintenue mais repose davantage sur le niveau de compétences objectivées par un diplôme, un titre de compétences ou un titre de formation professionnelle.

Chaque niveau est lié à un niveau de diplôme de l'enseignement reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou à un titre de compétences ou titre de formation

professionnelle délivré par un organisme reconnu par une autorité régionale, fédérale ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour objectiver le niveau de compétences ou de connaissance correspondant à un diplôme ou titre, il est fait référence à un outil : “le cadre francophone de certification” (voyez sur ce point le chapitre 6 relatif au recrutement).

Certains métiers sont par ailleurs positionnés par la présente circulaire (voir l’annexe I). C’est le cas de l’agent.e de gardiennage qui répond aux conditions de formation requises par la législation fédérale, et qui était positionné par l’ancienne circulaire relative aux nouveaux métiers.

Le positionnement de ces diplômes et titres est relié à une échelle barémique (voir l’annexe I).

[...] ».

L’article L1212-2 du Code, mentionné au point 4.1., dispose comme suit :

« § 1^{er}. Le conseil communal fixe le statut général du personnel.

Par statut général du personnel, l’on entend l’ensemble des règles générales prises dans le cadre de l’autonomie locale et régissant la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l’administration, quel que soit leur grade.

Le conseil communal n’est pas compétent pour fixer les éléments de rémunération de ceux dont le traitement est fixé par la première Partie du présent Code ou par la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l’enseignement.

§ 2. Le statut général du personnel comprend au minimum :

- 1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves y relatives ;
- 2° la détermination, la répartition, la classification et l’équivalence des grades, emplois ou fonctions ;
- 3° les droits et devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et procédures relatives aux cumuls avec d’autres fonctions ou emplois ;
- 4° les règles et les procédures disciplinaires ;
- 5° les mesures d’ordre ;
- 6° les règles et les procédures d’évaluation ;
- 7° les règles et les procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d’autres services ;
- 8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l’exercice de fonctions supérieures ;
- 9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ;
- 10° les causes de cessation de la relation statutaire ;
- 11° les éléments de la rémunération ;
- 12° les conditions d’octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu’il est organisé ;
- 13° les protections contre la violence et le harcèlement moral et sexuel.

Par épreuve visée au 1°, l’on entend un examen écrit, oral, pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection

évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences au sens de l'article L1212-8.

Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.

§ 3. Les éléments de la rémunération sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité, les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration communale.

§ 4. Un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel peut être consulté est affiché dans un lieu apparent et accessible. Chaque membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible.

Le collège communal communique au conseil de l'action sociale le statut général du personnel et ses modifications dès la réception de la décision d'approbation de ceux-ci par l'autorité de tutelle ».

Outre un rappel des dispositions législatives pertinentes (point 4.1.), le chapitre 4 fait état, sous un point 4.2., de deux recommandations à savoir, d'une part, la fusion des huit carrières existantes en une seule carrière (appelée « carrière de principe », par opposition aux carrières spécifiques) et, d'autre part, l'organisation de l'administration en niveaux liés à un niveau de diplôme de l'enseignement reconnu par la Communauté française ou à un titre de compétences ou un titre de formation professionnelle délivré par un organisme reconnu par une autorité régionale, fédérale ou par la Communauté française. Il est en outre renvoyé à l'annexe I pour ce qui concerne la carrière de principe et à l'annexe IV pour ce qui concerne les carrières spécifiques. Partant, contrairement à ce qu'affirme la partie requérante, le chapitre 4 de l'acte attaqué ne contient aucune obligation de fusion des carrières par les pouvoirs locaux, pas plus qu'il ne fixe des « conditions de diplôme » auxquelles il ne pourrait être dérogé. Les principes généraux, figurant sous le point 4.2., et les annexes auxquelles il est renvoyé apparaissent comme des propositions à destination des pouvoirs locaux et rien dans la formulation du chapitre 4 ne permet de considérer que l'auteur de l'acte attaqué a entendu les rendre obligatoires.

Le chapitre 7 de l'acte attaqué dispose comme suit :

« Chapitre 7. L'évolution de carrière

7.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, § 6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD

- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prescrivent que :

“ Le statut général du personnel comprend au minimum : (...)

8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ; (...)”.

7.2. Recommandations

Le régime de 1994

[...]

Le nouveau régime de 2024

La fusion des huit carrières n'a pas supprimé le principe de l'évolution de carrière mais a conduit à l'organiser de manière plus homogène aux fins d'instaurer une égalité de traitement entre les membres du personnel.

Exemple : dans le régime de 1994, un.e ouvrier.ière titulaire d'une échelle D4 ne bénéficiait pas d'une évolution de carrière, contrairement aux autres membres du personnel titulaires d'une échelle D4 tels que l'agent.e administratif, l'auxiliaire ou l'employé.e de bibliothèque, l'agent.e chargé de la surveillance d'un bassin de natation.

Désormais, il n'y a plus de distinction entre catégorie de personnel, tout agent titulaire d'une échelle D4 bénéficie d'une évolution de carrière possible.

Le nouveau régime instaure par ailleurs le principe selon lequel le titulaire d'une échelle de recrutement bénéficie de deux évolutions de carrière.

Ce principe de deux évolutions de carrière ne vaut pas pour les titulaires des emplois qui n'étaient accessibles que par promotion. Ainsi, l'ancienne échelle C3 chef de service administratif (renommée CM1) ne permettait qu'une seule évolution de carrière vers l'échelle C4 (renommée CM2). La présente réforme n'ajoute pas de deuxième évolution de carrière.

Les nouveautés sont synthétisées comme suit :

- Dans le niveau E : il est créé l'échelle E4 aux fins de permettre au titulaire de l'échelle E2 la possibilité de bénéficier de deux évolutions de carrière ;
- Dans le niveau D : tout agent titulaire de l'échelle D4 (en ce compris les ouvriers) dispose de la possibilité de bénéficier des évolutions de carrière en D5 et D6 ;
- Dans le nouveau niveau C : le titulaire de l'échelle C1 (ancienne échelle D7) peut bénéficier de deux évolutions de carrière, en C2 (nouvelle échelle créée et développée à l'annexe III) et en C3 (ancienne échelle D8) ;
- Pour le niveau B : les titulaires d'un baccalauréat qui, dans le régime de 1994, étaient recrutés en D6 ne bénéficiaient d'aucune évolution de carrière. Étant désormais recrutés en B1, ils peuvent évoluer en B2 et B3 ;
- Pour le niveau A, une seule évolution de carrière demeure pour le titulaire de l'échelle A1 (ancienne échelle A1sp) mais les années d'ancienneté requises sont réduites de moitié.

Les conditions cumulatives requises pour bénéficier d'une évolution de carrière sont développées à l'annexe I. Les principes sont les suivants :

- L'évaluation doit être au moins favorable ;

- L'ancienneté requise : le calcul de l'ancienneté n'est pas modifié. L'ancienneté d'échelle est limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins). L'appréciation de la notion de "fonction analogue" relève de l'autonomie locale. L'application de la notion de fonction analogue ne vaut que pour la première évolution de carrière.
- La formation ou titre requis : une formation suivie ou l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de compétences ou de formation professionnelle est valorisable dans les conditions prévues à l'annexe I. La modification porte sur le régime des formations valorisables (voir le chapitre 12, point 12.2). Un titre de compétences ou de formation professionnelle doit *[sic]* ne peut être valorisé qu'une seule fois, doit avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu au citoyen et/ou être utile à la fonction ».

Les dispositions de ce chapitre ne contiennent aucune obligation rédigée en termes impératifs à charge des pouvoirs locaux. Au contraire, elles font état d'une proposition de régime d'évolution de carrière, présenté par l'auteur de l'acte attaqué comme plus égalitaire que celui résultant de la circulaire du 27 mai 1994, précitée, et dont le détail figure dans l'annexe I de l'acte attaqué. La partie requérante semble d'ailleurs reconnaître, dans sa requête, le caractère facultatif des règles énoncées sous le point 7.2. dès lors qu'elle y précise que le caractère contraignant du régime résulterait non pas du texte de l'acte attaqué mais de la situation de concurrence qui découlerait d'une décision future de son conseil communal de ne pas se « calquer » sur l'évolution de carrière telle qu'elle figure dans l'acte attaqué, situation de concurrence qui est examinée plus bas.

Le chapitre 9 de l'acte attaqué dispose quant à lui comme suit :

« Chapitre 9. L'exercice de fonctions supérieures

9.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article L42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prévoient ce qui suit :

“ Le statut général du personnel comprend au minimum : (...)

8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ; (...)”

9.2. Recommandations

Pour assurer le bon fonctionnement des administrations locales et provinciales, des membres du personnel statutaire et contractuel peuvent être chargés d'exercer temporairement des fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ou

momentanément inoccupé. Ces désignations doivent néanmoins conserver un caractère exceptionnel.

a) Définition

L'on entend par "fonctions supérieures" : des fonctions correspondant à un emploi prévu au cadre, d'un grade ou d'un niveau au moins équivalent à celui dont le membre du personnel est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

b) Désignation pour l'exercice de fonctions supérieures

L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service.

Le statut général du personnel détermine l'autorité compétente en la matière.

Cette désignation doit être précédée d'un appel interne et être motivée en faisant apparaître une comparaison des titres et mérites des candidatures.

Une désignation pour l'exercice de fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution définitive de l'emploi soit engagée.

L'acte de désignation ou de prorogation de désignation indique si l'emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé et précise que : "L'exercice de fonctions supérieures dans un grade ou dans un emploi ne confère aucun droit à une nomination définitive ou à l'attribution définitive de ce grade ou de cet emploi".

c) Conditions requises

Pour exercer des fonctions supérieures, le membre du personnel doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- bénéficier d'une évaluation au moins favorable ;
- ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée ;

Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au membre du personnel portant le grade le plus élevé ou le niveau supérieur répondant aux conditions susmentionnées.

Il est néanmoins indiqué de confier l'exercice de fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à celui jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche du service.

À défaut d'agent statutaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un membre du personnel contractuel.

d) Modalités

Sauf dérogation expresse, dûment motivée, prévue dans l'acte de désignation, la personne chargée de fonctions supérieures exerce toutes les prérogatives attachées à ces fonctions.

La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures, ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs. Elle est décidée pour une période d'un mois au minimum et de six mois au maximum. Elle peut être prorogée, par décision dûment motivée, par périodes d'un à six mois. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Les fonctions supérieures prennent fin :

- en cas d'absence du titulaire : dès le retour en fonction de ce dernier ;
- en cas d'emploi définitivement vacant : dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

•
Si le membre du personnel est promu à l'emploi qu'il a occupé par l'exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date de sa prise de fonctions supérieures sans pouvoir toutefois remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut général du personnel pour accéder à l'emploi par promotion.

e) L'octroi d'une allocation pour l'exercice de fonctions supérieures

Les autorités locales accordent une allocation pour l'exercice de fonctions supérieures, que l'emploi correspondant à ces fonctions soit momentanément inoccupé ou définitivement vacant.

Il y a lieu de respecter les conditions suivantes :

- l'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont la personne désignée bénéficierait dans l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son emploi effectif. L'on entend par rémunération, le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence ;
- l'allocation n'est accordée que pour les services effectivement prestés ;
- l'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et à terme échu ».

Outre un rappel du fait que plusieurs dispositions législatives imposent aux entités concernées de prévoir, dans le statut général du personnel, des règles relatives à l'exercice de fonctions supérieures, le chapitre 9 de l'acte attaqué contient, en son point 9.2., une proposition de régime réglant l'exercice temporaire de fonctions supérieures dans un emploi vacant ou momentanément inoccupé. Il s'agit, à nouveau, de recommandations et non de règles présentées sous une forme impérative.

Enfin, le chapitre 15 reprend, en substance, un point intitulé « Les décrets », rédigé en ces termes :

« Chapitre 15. Rémunération

15.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, § 6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prévoient que :

“ §2. Le statut général du personnel comprend au minimum : (...)

11° les éléments de la rémunération ;

Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d’octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.

§3. Les éléments de la rémunération sont fixés notamment selon l’importance des attributions, le degré de responsabilité, les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l’administration. (...)”

Il n’y a plus de distinction à opérer entre “statut administratif” et “statut pécuniaire”, l’ensemble des règles décidées par l’autorité locale applicables aux membres du personnel est contenu dans le statut général du personnel.

Toutes ces dispositions de nature pécuniaire sont soumises à la négociation syndicale et à l’approbation de l’autorité de tutelle.

Le développement des échelles barémiques adoptées par l’autorité locale est à annexer au statut général du personnel.

La présente réforme des principes généraux de la fonction publique locale n’a pas modifié les montants des échelles barémiques qui avaient été recommandés dans les circulaires du 23 décembre 2004 relative à “la convention sectorielle 2001-2002 – augmentation barémique de 1%”, et du 19 avril 2013 relative à la “revalorisation de certains barèmes”. Le développement de ces échelles demeure également sur 25 ans et les échelons intercalaires demeurent tous répartis en annales (indice 138.01).

La nouveauté réside dans l’appellation des échelles barémiques de la carrière de principe (voir l’annexe II relative au tableau de conversion des échelles barémiques). Seule une nouvelle échelle C2 a été créée pour permettre une double évolution de carrière au titulaire de l’emploi C1 (ex D7).

Le développement de toutes les échelles barémiques de la carrière de principe se trouve à l’annexe III.

Le développement des échelles barémiques E1, D1 sont reprises à l’annexe VI. Les échelles barémiques indiquées dans la carrière spécifique de secteur trouvent également leur développement en annexe V. Ainsi, l’ensemble des échelles barémiques encore existantes au sein des pouvoirs locaux se retrouvent dans la présente circulaire unique ».

Après un rappel selon lequel le statut général du personnel doit comprendre les éléments relatifs à la rémunération des agents, les dispositions de nature pécuniaire doivent faire l’objet d’une négociation syndicale et être soumises à l’approbation de l’autorité de tutelle, et les développements des échelles barémiques doivent être joints au statut général du personnel, le point 15.1. du chapitre 15 indique que la circulaire attaquée n’a pas modifié les montants des échelles barémiques « qui avaient été recommandées » dans les circulaires du 23 décembre 2004 ‘relative à la convention sectorielle 2001-2002 – augmentation barémique de 1%’ et du 19 avril 2013 ‘relative à la revalorisation de certains barèmes’, que le développement

des échelles porte toujours sur 25 années et que les échelons intercalaires demeurent répartis en annales (indice 138.01). Il y est également indiqué que la nouveauté réside dans l'appellation des échelles barémiques de la carrière de principe et que seule une nouvelle échelle C2 a été créée pour permettre une double évolution de carrière aux titulaires de l'emploi C1. Le point 15.1. renvoie par ailleurs aux annexes II, III, V et VI de l'acte attaqué. Bien que ces développements relatifs aux nouvelles échelles barémiques figurent dans le point « 15.1. Les décrets », celui-ci les distingue clairement des obligations décrétales relatives à la rémunération et rappelle qu'ils s'inscrivent dans les nouveaux principes généraux de la fonction publique locale, soit les recommandations adressées aux pouvoirs locaux à la suite de l'adoption des décrets des 14 mars 2024, précités. Il ne ressort pas des développements du point 15.1. que les recommandations formulées dans les circulaires des 23 décembre 2004 et 19 avril 2013 rappelées dans l'acte attaqué, ne constitueraient plus des « recommandations ». À la lecture de ce point 15.1., il ne peut donc être considéré que l'auteur de l'acte attaqué a entendu rendre les échelles barémiques présentées dans les annexes comme obligatoires.

S'agissant de la prime de fin d'année qui serait rendue obligatoire par ce chapitre 15, il y a lieu de relever que le préambule du point 15.3. de l'acte attaqué indique que « les allocations et indemnités relèvent généralement de l'autonomie locale, sauf certaines exceptions identifiées dans les sections qui suivent ». La section 2 du point 15.3. est libellée comme suit :

« Section 2 – Pécule de vacances

- a) Pour ce qui concerne les communes
 - Personnel statutaire : arrêté royal du 13 juillet 2017

L'article L1212-13 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation prévoit que :

“Les membres du personnel statutaire bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes :

- 1° les allocations de foyer et de résidence,
- 2° les allocations familiales,
- 3° le pécule de vacances,

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 1^{er}, le montant du pécule de vacances correspond à nonante-deux pour cent d'un douzième du traitement ou des traitements annuels, liés à l'indice des prix à la consommation, qui déterminent le ou les traitements dus pour le mois de mars de l'année des vacances.”.

Le personnel fédéral est soumis à l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale. Le personnel statutaire communal est soumis aux mêmes dispositions de cet arrêté royal en matière de pécule de vacances.

- Personnel contractuel : arrêté royal du 30 janvier 1979 ou du 30 mars 1967

En vertu de l'article 17 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses, le personnel contractuel des communes est soumis :

- soit au régime des vacances annuelles visé à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume,
- soit au régime des vacances annuelles visé au Titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Il appartient au Conseil communal de déterminer le régime des vacances annuelles applicable. A défaut de choix de la part de la commune, c'est le régime des salariés qui sera applicable aux membres du personnel contractuels.

b) Pour ce qui concerne les CPAS

- Personnel statutaire et contractuel : article 42/2 LOCPAS

L'article 42/2 LOCPAS prévoit que : "§ 1^{er}. Les membres du personnel du centre public d'action sociale bénéficient du même statut général du personnel que les membres du personnel communal où le centre a son siège".

Le personnel statutaire communal étant soumis au régime fédéral, le personnel statutaire du CPAS est également soumis à ce régime fédéral.

Le personnel contractuel du CPAS sera soumis au régime de vacances annuelles (public ou privé) déterminé dans le statut général du personnel communal.

c) Pour ce qui concerne les provinces

- Personnel statutaire : arrêté royal du 13 juillet 2017

L'article 72 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier prévoit que les membres du personnel des provinces est soumis dans les mêmes conditions que le personnel fédéral des allocations de foyer et de résidence, des allocations familiales, du pécule de vacances, du pécule de vacances familial. Par conséquent, le personnel statutaire des provinces bénéficie du même pécule de vacances que celui du personnel de la fonction publique fédérale régi par l'arrêté royal précité du 13 juillet 2017

- Personnel contractuel : arrêté royal du 30 mars 1967

L'article 17 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses ne prévoit pas la possibilité, pour les provinces, de choisir entre le régime public ou le régime privé de vacances annuelles pour leur personnel contractuel. C'est le régime des salariés qui est applicable.

d) Pour ce qui concerne les intercommunales

- Personnel statutaire : arrêté royal du 30 janvier 1979

Le personnel statutaire des intercommunales bénéficie d'un pécule de vacances en vertu de l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume.

- Personnel contractuel : arrêté royal du 30 janvier 1979 ou du 30 mars 1967

En vertu de l'article 17 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses, le personnel contractuel des intercommunales est soumis :

- soit au régime des vacances annuelles visé à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume,
- soit au régime des vacances annuelles visé au Titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

e) Pour ce qui concerne les associations chapitre XII

- Personnel statutaire : arrêté royal du 30 janvier 1979

Le personnel statutaire des associations chapitre XII bénéficie d'un pécule de vacances en vertu de l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume.

- Personnel contractuel : arrêté royal du 30 mars 1967

L'article 17 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses ne prévoit pas la possibilité, pour les associations chapitre XII, de choisir entre le régime public ou le régime privé de vacances annuelles pour leur personnel contractuel.

C'est le régime des salariés qui est applicable ».

Au regard de son préambule, la lecture du point 15.3. permet de distinguer les allocations qui constituent des recommandations soumises au pouvoir d'appréciation des pouvoirs locaux de celles qu'ils doivent accorder à leurs agents du fait de certaines dispositions législatives et réglementaires. Ainsi, par exemple, la section 2 du point 15.3. rappelle, entre autres, que les communes sont tenues, en vertu de l'article L1212-13 du Code, d'accorder aux membres de leur personnel statutaire les allocations de foyer et de résidence, les allocations familiales et le pécule de vacances. Aucune disposition au sein de la section 1 du point 15.3. n'indique qu'il s'agirait d'une allocation qui échapperait à l'autonomie locale de la partie requérante, du fait d'une obligation légale.

Par conséquent, les éléments issus des chapitres 4, 7, 9 et 15, mis en avant par la requérante dans sa requête, ne démentent pas le caractère non-contraignant de l'acte attaqué. Les éléments invoqués en termes de requête constituent, au contraire, des recommandations visant à compléter les modifications décrétales apportées au Code et à la loi du 8 juillet 1976, comme indiqué dans le préambule de la circulaire.

La « situation de concurrence » mise en avant par la requérante qui résulterait de différences entre, d'une part, son statut administratif et pécuniaire et, d'autre part, le statut général du personnel proposé dans l'acte attaqué, repris entièrement ou partiellement par certains pouvoirs locaux, n'a pas pour effet de rendre obligatoires les « recommandations » figurant dans l'acte attaqué. Les différences résulteraient précisément de l'absence de caractère normatif attaché auxdites recommandations et de l'autonomie communale dont jouissent les pouvoirs locaux en

vertu des articles 41 et 162 de la Constitution et qui est rappelée par l'article 1122-30 du Code précité.

Enfin, il n'apparaît pas que l'auteur de la circulaire attaquée aurait, d'une quelconque manière, exprimé l'intention de faire obstacle à toute décision qui s'écarterait des recommandations formulées, comme le relève à juste titre la partie adverse. À cet égard, la précision figurant en page 135 de l'acte attaqué (point 15.1., rappelé ci-dessus) selon laquelle « Toutes ces dispositions de nature pécuniaires sont soumises à la négociation syndicale et à l'approbation de l'autorité de tutelle », ne constitue qu'un rappel des règles applicables en matière de tutelle régionale (article L3131-1, § 1^{er}, 2^o, du Code) et de négociation syndicale (article 2, § 1^{er}, 1^o, b), de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités') et ne peut être appréhendée comme la preuve d'une volonté, dans le chef de la partie adverse, de sanctionner toute autorité qui s'écarterait des recommandations figurant dans la circulaire attaquée. Il en va de même des développements figurant au point 28 du mémoire en réponse (« dès lors que [la priorité reconnue aux agents statutaires dans le cadre des procédures de promotion] a été prévue par une disposition décrétable, il apparaîtrait contraire à l'esprit du décret et potentiellement discriminatoire d'attribuer des fonctions supérieures sans accorder cette priorité aux membres du personnel statutaire ») qui font état des raisons qui ont conduit à l'adoption d'une recommandation relative au régime de l'exercice de fonctions supérieures mais qui ne traduisent aucunement l'existence d'une volonté de sanctionner, dans le cadre de la tutelle d'approbation, les pouvoirs locaux qui ne reprendraient pas, dans leur statut général du personnel, les recommandations de l'acte attaqué. La circonstance qu'une décision d'approbation partielle d'une modification du statut pécuniaire de la partie requérante a fait l'objet d'une annulation par le Conseil d'État dans un arrêt n° 257.989 du 22 novembre 2023 (ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.257.989), pour le motif que la décision de l'autorité de tutelle se fondait, entre autres, sur le fait que certains éléments du nouveau statut pécuniaire étaient contraires aux « Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale » figurant dans la circulaire du 27 mai 1994, précitée, ne suffit pas à démontrer que l'auteur de l'acte attaqué a l'intention de faire obstacle à toute décision qui s'écarterait des recommandations figurant dans la circulaire attaquée.

L'exception est fondée, le recours est irrecevable.

V. 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 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 21 janvier 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,	président de chambre,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin