

Art. 10. Pour l'application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 et de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 septembre 2012, le titulaire du brevet de management public, visé à l'article 2, 5°, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 2002 créant une Ecole d'Administration publique en Communauté française, est assimilé au titulaire du Certificat en management public, moyennant la réussite de l'examen visé à l'article 7.

Art. 11. Les Gouvernements reproduisent, dans les arrêtés qu'ils adoptent, chacun pour ce qui le concerne, pour fixer les régimes de mandats des fonctionnaires généraux, de leurs services et des organismes d'intérêt public concernés, les dispositions du présent accord de coopération.

Bruxelles, le 20 septembre 2012, en trois originaux.

Pour la Région wallonne :

Le Ministre-Président,
R. DEMOTTE

Le Ministre de la Fonction publique,
J.-M. NOLLET

Pour la Communauté française :

Le Ministre-Président,
R. DEMOTTE

Le Ministre de la Fonction publique,
J.-M. NOLLET

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

[C – 2013/29146]

20 SEPTEMBRE 2012. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII. — Addendum

Compléments à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 septembre 2012 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII, publié au *Moniteur belge* du 14 février 2013 à la page 8858, il y a lieu de compléter l'arrêté précité par l'Avis 50.049/2 du 11 avril 2012 du Conseil d'Etat ainsi que le Rapport au Gouvernement.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française instaurant un régime de mandat pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII

RAPPORT AU GOUVERNEMENT

INTRODUCTION

Le présent arrêté met en œuvre la note-cadre relative au régime de mandats dans la fonction publique et dans les organismes d'intérêt public de la Région wallonne et de la Communauté française, approuvée par le Gouvernement le 24 mars 2010. Dans le cadre de la réforme du régime des mandats dont les principes sont définis par la note précitée, une Ecole d'administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne a été créée. Elle est chargée, notamment, de l'organisation de la formation devant mener à l'obtention du Certificat de management public. Dans le régime prévu par le présent arrêté, seuls les titulaires du Certificat de management public et les personnes y assimilées auront la possibilité d'être désignés pour occuper les emplois attribués par mandats.

L'Ecole d'administration publique commune à la Région wallonne et à la Communauté française a été créée par un accord de coopération entre la Communauté française et la Région wallonne « créant une Ecole d'administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne », conclu le 10 novembre 2011.

La déclaration de politique communautaire 2009-2014 prévoit, pour ce qui concerne le régime de mandat pour les fonctionnaires généraux, ce qui suit :

« Garante de la qualité du service public, l'Administration doit être impartiale.

L'introduction du régime des mandats pour les fonctionnaires dirigeants permet, en s'appuyant sur des plans de personnel adaptés, de faciliter cette évolution. Ils devront en particulier veiller à affecter le personnel en fonction des besoins des services qu'ils ont à gérer, en favorisant la mobilité interne.

Dans cet esprit, le Gouvernement veillera à évaluer les procédures de recrutement et d'engagement dans la fonction publique, le régime de mandat et son périmètre d'application, l'opportunité d'organiser des brevets et l'articulation de l'action des mandataires avec celle des autres fonctionnaires et en particulier les directeurs. Les lettres de missions et les plans opérationnels seront adaptés aux objectifs de la présente déclaration de politique communautaire/régionale. Par ailleurs, le Gouvernement s'engage à renforcer l'incompatibilité entre la Haute fonction publique et l'exercice d'un mandat exécutif local ».

Les modifications apportées par le présent arrêté au régime des mandats, tel qu'il était jusqu'à maintenant organisé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 instaurant un régime de mandat pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII, sont le résultat de l'évaluation de ces dispositions actuelles à la lumière des options définies dans la déclaration de politique communautaire. Les principaux points de la réforme sont les suivants.

Les conditions d'accès à l'exercice d'un mandat sont modifiées. Il est prévu que nul ne peut déposer sa candidature à l'exercice d'un emploi attribué par mandat s'il n'est membre du pool de candidats à l'exercice d'un mandat. Ce pool est composé des titulaires du Certificat de management public, et des personnes y assimilées.

D'autre part, le nouveau régime prévu par le présent arrêté établit une articulation entre la durée du mandat et celle de la législature. Il est prévu que les mandataires soient désignés au début de chaque législature, pour une période qui se termine le 31 décembre qui suit la date de prestation de serment du Gouvernement de la législature suivante.

Les règles relatives à l'évaluation des mandataires sont également modifiées. Le présent arrêté prévoit que l'évaluation intervient plus tôt en cours de mandat, soit au cours d'une période de 9 à 15 mois après la désignation du mandataire, ce au choix du ou des ministres compétents.

Il est prévu enfin une plus grande responsabilisation des mandataires, traduite par la possibilité prévue pour ceux-ci, sans entamer la responsabilité ministérielle, d'être auditionnés devant le Parlement aux côtés du ministre, moyennant l'accord de ce dernier, sur des questions pour lesquelles l'Administration dispose d'une délégation ou qui relèvent de la stricte organisation interne des services.

De manière générale, il faut souligner l'option qui a été prise d'harmoniser le régime de mandat dans la haute fonction publique applicable à la Communauté française et à la Région wallonne.

CHAPITRE 1^{er}. — Du régime des mandats

Section première. — Champ d'application

Art. 1^{er} – 3. Le champ d'application du régime de mandat prévu par le présent arrêté n'est pas fondamentalement modifié par rapport à celui du champ d'application précédent, établi par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 précité.

Par organismes d'intérêt public relevant du Comité XVII, on vise l'Office de la Naissance et de l'Enfance, l'Institut de Formation en cours de carrière et l'Entreprise publique des technologies nouvelles de l'Information et de la Communication.

Parmi les emplois de rang 15 existant au sein des services du Gouvernement de la Communauté française, les emplois de directeur général adjoint-expert ne sont pas attribués par mandat.

L'article 140, § 3, du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion (désormais intitulé décret du 27 février 2003 sur les services de médias audiovisuels), qui disposait que l'emploi de secrétaire d'instruction prévu au sein du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel était attribué par mandat, d'une durée de 5 ans, a été abrogé par l'article 150 du décret du 5 février 2009 modifiant le décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion et le décret du 9 janvier 2003 relatif à la transparence, à l'autonomie et au contrôle des organismes publics, des sociétés de bâtiments scolaires et des sociétés de gestion patrimoniale qui dépendent de la Communauté française. Le régime de mandat prévu par le présent arrêté n'est donc plus applicable à un quelconque emploi prévu au sein du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

Section 2. — Conditions d'accès

Art. 5 – 6. Les conditions d'accès qui doivent être remplies par le candidat à un emploi sont définies par les articles 5 et 6 du présent arrêté.

Pour répondre à la volonté d'harmonisation des règles applicables en Communauté française et en Région wallonne, l'article 6 reprend le contenu de l'article 341 du Code de la Fonction publique wallonne. Les conditions y définies doivent être remplies au moment de la désignation du mandataire.

L'article 5 du présent arrêté prévoit une autre condition d'accès, qui est nouvelle par rapport au régime défini dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 déjà cité. Un candidat à l'exercice d'un mandat doit, au plus tard à l'échéance du délai prévu pour le dépôt des candidatures, être membre du pool de candidats prévu par l'article 14 de l'arrêté. Le pool de candidats à l'exercice d'un mandat est composé des titulaires du Certificat de management public, des mandataires en fonction au sein des services de la Communauté française le jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté, ou pour lesquels l'emploi a été déclaré vacant et la procédure de recrutement lancée au jour de cette entrée en vigueur, qui auront fait l'objet d'une mention « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée en 2014 ou en 2015 en application de l'article 55 de l'arrêté, des membres du pool de candidats similaire existant au niveau de la Région wallonne, des mandataires en fonction au sein de Wallonie-Bruxelles International le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon et de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux de Wallonie-Bruxelles International ou pour lesquels l'emploi a été déclaré vacant et la procédure de recrutement lancée au jour de cette entrée en vigueur et qui ont reçu une mention « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée par le Gouvernement désigné à la suite de l'installation du Parlement. Il sera également composé du mandataire en fonction au sein de l'Ecole d'Administration publique le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des services du Gouvernement wallon et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne ayant fait l'objet d'une mention « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée en application de l'article 10, alinéa 1^{er}, du même arrêté. Il sera encore composé de l'Administrateur général adjoint du Forem ayant été évalué « très favorable » ou « favorable » au terme de la même procédure. Il sera enfin composé de l'Administrateur général adjoint de Wallonie Bruxelles-International ayant été évalué « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée par le Gouvernement désigné à la suite de l'installation du Parlement.

La détention du Certificat de management public, en ce qu'elle conditionne, sauf pour les mandataires visés à l'article 14, alinéa 3, 2°, 4° à 5° du présent arrêté, l'appartenance au pool des candidats dont question aux articles 5 et 14 de l'arrêté, constitue elle aussi une condition à l'exercice d'une fonction de mandataire.

Section 3. — Certificat de management public

Art. 7. Le Certificat de management public est délivré par l'Ecole d'Administration publique commune à la Région wallonne et à la Communauté française après la réussite de l'examen organisé à l'issue de la formation dispensée à cet effet.

Cette Ecole est un organisme d'intérêt public, doté de la personnalité juridique et classé parmi les organismes de la catégorie B au sens de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Sa création est le fait d'un accord de coopération entre la Communauté française et la Région wallonne « créant une Ecole d'administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne ».

Les dispositions communes entre la Communauté française et la Région wallonne sur ce certificat sont reprises dans un accord de coopération entre les deux entités.

La formation consiste en un Certificat interuniversitaire d'Executive master en management public ou en un Certificat interuniversitaire en management public visés à l'article 6, § 1^{er}, 6°, du décret de la Communauté française du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et finançant les universités, ci-après dénommés : « le Certificat interuniversitaire ». Le Certificat interuniversitaire est conféré par les universités de la Communauté française.

Le Certificat interuniversitaire est un certificat universitaire qui, sans conférer de grade académique, atteste la réussite de la formation.

Le Certificat de management public est organisé par cycles. Un cycle désigne l'ensemble constitué par :

- le concours d'accès à la formation organisé pour sélectionner les candidats à l'obtention du Certificat de management public;
- les cours, études de cas, travaux pratiques, séminaires, mémoire et examens qui mènent à la délivrance du Certificat interuniversitaire;
- l'examen devant un jury indépendant réservé aux lauréats du concours d'accès à la formation qui détiennent le Certificat interuniversitaire.

Dans le respect des dispositions régissant l'organisation des Universités, celles-ci désignent les enseignants dont le profil a préalablement été arrêté par l'Ecole d'Administration publique.

Le programme de la formation est pluridisciplinaire et de haut niveau. Il vise à développer les aptitudes en management public et à doter les candidats des compétences requises pour l'exercice d'un mandat. Il comporte des aspects essentiellement pratiques et s'appuie sur une pédagogie interactive favorisant l'implication personnelle des participants. Il comprend des études de cas et des analyses de dossiers fondés sur la réalité administrative.

Le programme de la formation est proposé par l'Ecole d'Administration publique au Gouvernement qui le fixe définitivement. Le processus d'adoption du programme par le Gouvernement se déroule parallèlement au processus d'adoption du programme par les autorités académiques.

Le programme comprend deux cent quarante heures de cours au moins.

Le programme de la formation comprend des cours pratiques consistant en l'analyse et l'expérimentation de cas vécus.

Le programme de la formation porte au moins sur les matières suivantes :

- éthique et valeurs du service public;
- gestion stratégique de l'organisation;
- gestion de la qualité, du changement, de la créativité et de l'innovation;
- gestion des ressources humaines;
- dialogue et relations sociales;
- communication;
- politique européenne;
- modernisation de l'administration;
- management et leadership;
- économie politique;
- finances publiques, fiscalité et comptabilité publique;
- marchés publics.

Le programme du Certificat interuniversitaire comprend la réalisation par chaque candidat d'un mémoire écrit. Ce mémoire consiste en une étude approfondie d'un cas pratique transversal. Ce cas est préalablement approuvé conjointement par l'Ecole et les universités.

Les heures consacrées au mémoire ne sont pas comprises dans les deux cent quarante heures.

Art. 8. Des critères d'accès à la formation sont fixés par l'article 8 du présent arrêté. Les candidatures déposées en vue de suivre la formation devant mener à la délivrance du Certificat en management public ne seront recevables que dans le chef des personnes qui répondent aux conditions suivantes :

1° être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau 1, ou être lauréat d'un concours d'accès au niveau 1 ou à un niveau équivalent, être porteur d'un certificat de compétences acquises hors diplôme donnant accès au niveau 1, ce certificat étant délivré ou reconnu par l'Ecole d'administration publique ou par un autre organe désigné par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française;

2° pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins 8 ans dans une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente, dont 2 ans d'expérience de gestion d'équipe ou de projets.

En réponse à l'avis du Conseil d'Etat, les dispositions de l'arrêté royal principes généraux relatives au certificat de compétence acquise ont été inscrites dans l'arrêté comme seules dérogations possibles à la condition de diplôme.

Art. 9 – 10. Ces dispositions sont relatives aux dépôts des candidatures et à la sélection des candidats en vue de la participation aux cycles organisés par l'Ecole d'administration publique.

Le Certificat en management public est organisé par cycles (article 7, § 4). En tant qu'elle conditionne la délivrance du Certificat en management public, la formation est accessible à un nombre limité de participants. Pour chaque cycle, ce nombre est fixé par le Gouvernement après avis de l'Ecole.

Si le nombre de candidats excède le nombre de places disponibles, les candidats présentent un concours consistant en une analyse critique par écrit de situations pratiques. Cette épreuve ne consiste pas en un test de type bac à courrier.

Les épreuves peuvent faire appel à l'utilisation de moyens informatiques ou multimédia. Leur correction peut être automatisée.

Un projet de programme du concours est élaboré par l'Ecole et validé par le SELOR. Le programme du concours est ensuite approuvé par le Gouvernement.

Le programme de concours comprend notamment le type d'épreuves qui seront organisées.

Sont admis à participer à la formation les candidats classés en ordre utile au regard du nombre de participants aux cycles fixés par le Gouvernement.

Art. 11. L'article 11 du présent arrêté prévoit que tout candidat admis à participer au Certificat interuniversitaire peut solliciter une dispense pour un ou plusieurs cours et les évaluations correspondantes à ces cours, en ce compris si ces évaluations sont organisées sous forme d'épreuve intégrant plusieurs cours ou matières.

Art. 13. Après avoir obtenu le Certificat interuniversitaire, le participant lauréat du concours visé à l'article 10 présente une épreuve orale.

Cette épreuve permet aux participants de démontrer qu'ils ont intégré dans des compétences managériales les apports de la formation.

Le jury présidant à l'examen organisé à l'issue du cycle de formation est composé par le SELOR, en tenant compte des indications de l'article 13, § 1^{er} du présent arrêté, et présidé par l'administrateur délégué du SELOR, ou son délégué.

Le présent arrêté prévoit ainsi l'intervention du SELOR d'une part au niveau du concours d'accès et de l'établissement du classement du candidat, en vue de la désignation des participants au Certificat interuniversitaire qui souhaitent obtenir le Certificat en management public et d'autre part au niveau de l'examen organisé à l'issue de la formation, au moment de la délivrance des Certificats de management public dont les détenteurs seront, à ce titre, candidats à l'exercice des fonctions octroyées par mandat. L'intervention du SELOR est, à ce double niveau, prévue d'une manière comparable à celle qui est fixée par l'article 8 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 instaurant un régime de mandat pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII, ou encore à celle fixée par les articles 344 et 345 du Code de la Fonction publique wallonne. Dans la configuration ainsi prévue, il faut considérer que le SELOR joue, dans la sélection et le recrutement des mandataires visés par le présent arrêté, un rôle déterminant de manière telle que le système mis en place par le présent arrêté répond à l'exigence posée par l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. On souligne à cet égard que les dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006, ou du Code de la Fonction publique wallonne, qui viennent d'être citées, ont précisément été rédigées pour tenir compte des arrêts du Conseil d'Etat n° 142.684 du 25 mars 2005, Degueudre, et n° 185.257 du 9 juillet 2009, Amrani qui avaient procédé à l'annulation des dispositions dont l'objet était d'organiser selon des formalités différentes de celles prévues par le présent arrêté, la procédure de sélection et de recrutement des mandataires, au motif que le SELOR n'y jouait aucun rôle déterminant.

Section 4. — Pool des candidats à l'exercice d'un mandat

Art. 14. Comme cela a déjà été souligné ci-dessus, le présent arrêté prévoit la constitution d'un pool de candidats à l'exercice d'un mandat. L'appartenance à ce pool est une condition pour pouvoir déposer sa candidature à un emploi à pourvoir par mandat, moyennant la réussite de l'examen menant à la délivrance du Certificat de management public visé à l'article 13 du présent arrêté.

Deux catégories de personnes sont susceptibles d'appartenir à ce pool de candidats.

Il y va, tout d'abord, des titulaires du Certificat de management public. L'article 54 du présent arrêté prévoit à ce propos que le titulaire du brevet de management public, visé à l'article 2, 5°, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 2002 créant une Ecole d'administration publique en Communauté française, est assimilé au titulaire du Certificat en management public.

Il s'agit ensuite des mandataires en fonction au sein des services du Gouvernement de la Communauté française lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté ou pour lesquels l'emploi a été déclaré vacant et la procédure de recrutement lancée au jour de cette entrée en vigueur, qui auront fait l'objet d'une mention très favorable ou favorable lors de l'évaluation réalisée en application de l'article 55 du présent arrêté. Il y va encore des membres du pool de candidats constitué au niveau de la Région wallonne.

Les termes « mandataires en fonction » désignent uniquement les mandataires désignés par le Gouvernement dans un mandat. Ils ne visent pas les personnes exerçant les fonctions attachées à un emploi soumis à mandat par le biais de l'attribution de fonctions supérieures. Il y va ensuite des mandataires en fonction au sein de Wallonie-Bruxelles International lors de l'entrée en vigueur des arrêtés du Gouvernement wallon et du Gouvernement de la Communauté française réformant le régime des fonctionnaires généraux de Wallonie-Bruxelles International ou pour lesquels l'emploi a été déclaré vacant et la procédure de recrutement lancée au jour de cette entrée en vigueur qui auront fait l'objet d'une mention très favorable ou favorable lors de l'évaluation réalisée par le Gouvernement désigné à la suite de l'installation du Parlement. Il y va enfin du mandataire de l'Ecole d'Administration publique en fonction lors de l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des services du Gouvernement wallon et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne et qui a obtenu une évaluation « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée en application de son article 10. Il sera encore composé de l'Administrateur général adjoint du Forem ayant été évalué « très favorable » ou « favorable » au terme de la même procédure. Il sera enfin composé de l'Administrateur général adjoint de Wallonie Bruxelles International ayant été évalué « très favorable » ou « favorable » lors de l'évaluation réalisée par le Gouvernement désigné à la suite de l'installation du Parlement.

Aucun classement ni aucun ordre de préférence n'est établi parmi les membres du pool. Le pool de candidats constitue en quelque sorte une réserve de recrutement pour la nomination aux emplois qui doivent être pourvus par mandat. Pour pouvoir être désigné mandataire, le membre du pool doit nécessairement déposer sa candidature à la suite de la déclaration de vacance d'un emploi.

La liste des membres du pool des candidats, par ordre alphabétique, est tenue par l'Ecole d'administration publique. Les membres du pool ont l'obligation de notifier à celle-ci, par écrit, toute modification de leurs coordonnées, y compris leur adresse de courrier électronique. Ce dernier point est d'importance dans la mesure où l'article 16 du présent arrêté prévoit qu'après la déclaration de vacance d'un emploi à pourvoir par mandat, l'appel aux candidatures est lancé par la voie d'une publication au *Moniteur belge* et par courrier électronique adressé à chaque membre du pool de candidats, selon les données communiquées par ceux-ci à l'Ecole.

Section 5. — Déclarations de vacance et lettres de mission

Art. 15. Un emploi ne peut être attribué par mandat que pour autant qu'il ait été déclaré vacant par le Gouvernement. Dès lors que le présent arrêté organise une articulation entre la durée du mandat et celle de la législation, il est prévu que la déclaration de vacance doit intervenir au plus tard 6 semaines après la prestation de serment des membres du Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement en raison d'élections.

Le Gouvernement doit établir pour chaque emploi à pourvoir par mandat, au moment où il déclare sa vacance, une lettre de mission. Comme précédemment, cette lettre de mission est un élément important du régime des mandats, parce qu'elle comporte notamment la description de la fonction à pourvoir, la définition des missions de gestion qui incombent au mandataire, les objectifs qu'il doit atteindre et les moyens mis à sa disposition.

La description de fonction porte sur le contenu de celle-ci, et consiste en une description des tâches à accomplir compte tenu de l'environnement institutionnel et administratif de l'emploi en cause. Le profil de compétence de la fonction à pourvoir consiste quant à lui en une description des aptitudes et connaissances qui doivent être possédées pour pouvoir exercer la fonction et répondre aux exigences de celle-ci.

Il est prévu que les objectifs de gestion stratégiques et les objectifs opérationnels à atteindre par le mandataire doivent être définis sur la base de la déclaration de politique communautaire. Le cas échéant, et comme le suggère l'article 21 de l'arrêté en projet, la lettre de mission peut être modifiée en cours de mandat.

Art. 16 - 17. L'appel aux candidatures se fait par la voie de la publication au *Moniteur belge*, par l'envoi d'un courrier électronique à l'ensemble des membres du pool de candidats, en tenant compte des coordonnées communiquées par ceux-ci à l'École d'administration publique. L'acte de candidature doit comprendre un curriculum vitae comprenant un exposé des titres et mérites du candidat, établi sur la base du modèle défini par le Gouvernement, et une lettre de motivation pour chaque emploi postulé, contenant notamment la description de la vision stratégique du candidat et l'exposé de la manière selon laquelle celui-ci envisage d'exercer le mandat.

Durant une période de 9 mois après la prestation de serment des membres du Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement, chaque membre du pool de candidats peut déposer sa candidature à maximum 4 emplois à pourvoir par mandat en Communauté française, et à maximum 4 emplois à pourvoir par mandat en Région wallonne, en ce compris les deux emplois soumis à mandat au sein de Wallonie-Bruxelles International et l'emploi soumis à mandat au sein de l'École d'Administration publique.

Section 6. — Désignation

Art. 18. C'est le Gouvernement qui désigne les mandataires, au plus tard 3 mois après la déclaration de vacance des emplois à pourvoir. Lorsque la déclaration de vacance a lieu à un autre moment que celui prévu par l'article 15, § 1^{er}, les mandataires sont désignés dans un délai de trois mois à compter du dépôt des candidatures.

La désignation d'un mandataire est une nomination à titre temporaire.

Avant de procéder à la désignation, le Gouvernement examine les dossiers déposés par les candidats, et procède à la comparaison de ceux-ci en ayant égard aux titres et mérites et au contenu de la lettre de motivation de chaque candidat, ce au regard de la lettre de mission relative à l'emploi à pourvoir.

Sur cette base, le Gouvernement nomme le candidat qu'il estime le plus apte à exercer la fonction, en toute confiance.

Art. 19. En cas de démission du Gouvernement en application de l'article 71 (adoption par le Parlement d'une motion de méfiance) ou de l'article 72 (rejet par le Parlement d'une motion de confiance) de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, le nouveau gouvernement a la possibilité de déclarer vacants les emplois attribués par mandat. Dans ce cas, des règles de délai particulières sont prévues, s'agissant de la procédure de désignation.

Section 7. — Plan opérationnel

Art. 20. Le mandataire doit élaborer, dans les trois mois de son entrée en fonction, un projet de plan opérationnel qui expose la manière dont le mandataire va mettre en œuvre la lettre de mission, et plus particulièrement les prestations concrètes visant à réaliser les missions de gestion résultant des objectifs de gestion stratégique et des objectifs opérationnels définis.

Le projet de plan opérationnel est soumis à l'approbation du Gouvernement. Le plan opérationnel est établi sur la base d'un modèle adopté par le Gouvernement, sur proposition du Comité de direction, élargi aux fonctionnaires généraux des organismes d'intérêt public.

Le mandataire de rang 15 qui dispose d'au moins un supérieur hiérarchique mandataire établit quant à lui un projet de contrat d'objectifs avec son supérieur hiérarchique immédiat.

Art. 21. Le plan opérationnel peut être revu lorsque des éléments de la lettre de mission sont modifiés en cours de mandat. Le plan opérationnel peut également être modifié à la demande du Gouvernement, à la suite de l'évaluation du mandataire, à la demande du mandataire, lorsque les moyens budgétaires et les ressources humaines attribuées ou d'autres éléments substantiels de la lettre de mission sont modifiés de manière significative.

Section 8. — Durée du mandat

Art. 22. Le présent arrêté prévoit de faire correspondre la durée du mandat et celle de la législature. Les mandataires sont désignés au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient la prestation de serment des membres d'un nouveau Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement. Les mandats ainsi attribués viennent à échéance de plein droit après la fin de la législature ainsi visée, et plus précisément le 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient la prestation de serment des membres d'un nouveau Gouvernement faisant directement suite au renouvellement suivant du Parlement.

La date d'échéance du mandat ainsi prévu est d'application dans tous les cas, même lorsque le mandataire n'a pas été désigné au début de la législature précédente, mais après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle était intervenue la prestation de serment des membres du Gouvernement ayant directement suivi les élections par lesquelles la précédente législature avait été initiée.

Le présent article s'applique sans préjudice des règles relatives au départ à la pension à la mise à la retraite d'office en raison de l'âge.

Art. 23. L'arrêté prévoit, comme le prévoyait l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 précité, les circonstances dans lesquelles le mandat prend fin de façon anticipée. Le nouveau mandataire doit être désigné après qu'il a été mis fin de manière anticipée au mandat de son prédécesseur. Le Gouvernement a la possibilité soit de choisir parmi les autres candidats qui s'étaient déclarés lors du précédent appel à candidatures, soit de lancer un nouvel appel à candidatures.

Art. 24. Lorsqu'un mandataire est absent depuis plus de deux mois, ou que l'on peut prévoir qu'il le sera pour une durée d'au moins deux mois, le Gouvernement peut désigner un agent du même cadre pour exercer les fonctions supérieures, et ce pour une période maximale de 12 mois. La désignation peut également intervenir à la fin du mandat, dans l'attente de la désignation du nouveau mandataire. Il n'est donc pas prévu que le mandataire dont le mandat arrive à échéance continue automatiquement à exercer celui-ci, jusqu'à la désignation de son successeur.

Section 9. — Situation administrative et pécuniaire

Art. 25. Selon une conception devenue classique, le mandat s'exerce dans le cadre d'une relation statutaire temporaire. Il est prévu que les dispositions formant le statut administratif et pécuniaire des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française sont applicables aux mandataires, dans la mesure où le présent arrêté n'y déroge pas.

Art. 26. Comme précédemment, des incompatibilités sont prévues entre une série de situations et l'exercice d'un mandat.

Art. 27. Lorsque le mandataire provient d'une administration de la Communauté française, il bénéficie, s'il est nommé à titre définitif, d'un congé pour mission d'intérêt général pour son emploi initial, pour la durée du mandat. S'il est engagé par contrat de travail, le contrat est, pour la durée du mandat et avec l'accord du mandataire, suspendu.

Art. 28. Tout mandataire est soumis à l'obligation de formation continue. Les formations qui doivent être ainsi suivies sont à choisir parmi l'offre proposée par l'Ecole d'administration publique. En cas de non-respect de cette obligation de formation continue, le paiement de la prime prévue par l'article 31 du présent arrêté est suspendu jusqu'à ce que la situation du mandataire concerné, relative à son obligation de formation, soit régularisée.

Art. 29. Dans une optique de responsabilisation des mandataires, le présent arrêté prévoit que ceux qui sont titulaires d'un emploi de rang 17, 16+ et 16 peuvent être auditionnés devant le Parlement de la Communauté française, aux côtés du ministre compétent et moyennant l'accord de ce dernier, sur les questions pour lesquelles l'administration dispose d'une délégation ou qui relèvent de la stricte organisation interne des services.

Section 10. — Evaluation

Art. 32. L'évaluation du mandataire a lieu au début de l'exercice du mandat. Cette évaluation débute à un moment déterminé par le ou les ministre(s) fonctionnel(s) entre la fin du 9^e mois et la fin du 15^e mois qui suit l'entrée en fonction du mandataire. L'évaluation porte alors sur la façon dont le mandataire s'est acquitté des missions de gestion reprises dans sa lettre de mission depuis le début de son mandat.

Cette évaluation, visée au § 1^{er}, est d'application lors du premier mandat, mais également lorsqu'un mandataire, qui a déjà effectué un premier mandat, est reconduit dans un nouveau mandat.

Le ou les ministre(s) fonctionnel(s) peuvent décider qu'une évaluation supplémentaire doit être effectuée en cours de mandat. Dans ce cas, l'évaluation porte sur le niveau de réalisation des objectifs et sur les prestations concrètes résultant des objectifs stratégiques et opérationnels qui répondent à la lettre de mission et au plan opérationnel.

Le délai de 2 ans, mentionné au § 2 de cette disposition, se calcule en cas de reconduction du mandataire, à partir du début du nouveau mandat.

Art. 33. La réalisation de l'évaluation est confiée à une Commission, dont la composition et le fonctionnement sont régis par des règles similaires à celles qui étaient prévues par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006.

Art. 41. L'évaluation peut faire l'objet d'une des mentions suivantes : favorable, réservé et défavorable.

Les critères présidant à l'octroi de telle ou telle de ces mentions diffèrent selon que l'évaluation intervient au cours de la première année du mandat, en application de l'article 32, § 1^{er} du présent arrêté, ou lorsqu'il s'agit d'une évaluation supplémentaire, effectuée sur la base de l'article 32, § 2.

S'agissant de l'évaluation réalisée en application de l'article 32, § 1^{er}, il est précisé que la mention « réservé » est attribuée lorsque les missions de gestion reprises dans la lettre de mission ne sont accomplies que trop partiellement, ou que le mandataire n'a démontré des qualités managériales que trop partiellement satisfaisantes, alors que la mention « défavorable » est attribuée lorsque les missions de gestion reprises dans la lettre de mission ne sont accomplies qu'insuffisamment, ou que le mandataire n'a démontré des qualités managériales qu'insuffisamment.

Il existe une gradation entre les deux hypothèses visées par le § 1^{er}, 2^e (« qualités managériales que trop partiellement satisfaisantes ») et au § 1^{er}, 3^e (qualités managériales qui ne sont démontrées « qu'insuffisamment »), la première correspondant à une appréciation positive tout en étant contrastée, la seconde correspondant à une appréciation négative ou insuffisante.

Art. 42. Le mandataire auquel est attribuée une évaluation favorable poursuit l'exercice de son mandat.

En cas d'attribution d'une évaluation réservée, une nouvelle évaluation est réalisée au terme d'un délai d'un an. En cas d'attribution de deux évaluations réservées consécutives, il est mis fin au mandat de manière anticipée. En cas d'attribution d'une évaluation défavorable, il est mis fin au mandat de manière anticipée.

Art. 43. Lorsque le mandataire se voit attribuer, à l'occasion de sa dernière évaluation, la mention réservée, il n'est pas recevable à poser sa candidature au même mandat ou à un mandat de rang supérieur pour une durée de 5 ans à compter de la fin de son mandat.

Lorsqu'un mandataire se voit attribuer, à l'occasion d'une évaluation, une mention défavorable, ce qui a pour conséquence de mettre fin au mandat, il n'est pas recevable à déposer sa candidature à un nouveau mandat pour une durée de 5 ans à compter de la fin de son mandat.

Art. 44. Le § 2 concerne non seulement l'hypothèse où le mandat est conduit jusqu'à son terme, mais également celle envisagée notamment par l'article 19 où il est mis fin au mandat après la démission du Gouvernement et l'installation en conséquence d'un nouveau Gouvernement.

CHAPITRE 2. — Dispositions modificatives

Art. 45 à 51. Ces articles modifient une série de dispositions réglementaires existantes, dans lesquelles il est fait référence à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 instaurant un régime de mandat pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII.

Art. 52. Cette disposition modifie l'article 21 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 qui régit et organise actuellement le régime de mandats applicable aux fonctionnaires généraux des Services de la Communauté française.

En vertu de cette disposition, les mandats pour lesquels les désignations sont intervenues en application du régime en vigueur au moment de l'adoption du présent arrêté viendront à échéance le 31 décembre 2014.

CHAPITRE 3. — Dispositions abrogatoires

Art. 53. Le présent arrêté procède à l'abrogation de dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la formation en vue de l'obtention du brevet de management public et au régime des mandats pour les fonctionnaires généraux tel qu'il était organisé jusqu'à l'adoption du présent arrêté.

CHAPITRE 4. — Dispositions transitoires et finales

Art. 54. Cette disposition assimile le titulaire du brevet de management public, visé à l'article 2, 5^e de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 2002 créant une Ecole d'administration publique en Communauté française, au titulaire du Certificat de management public, moyennant la réussite de l'examen visé à l'article 13 du présent arrêté.

Art. 55. Au titre de régime transitoire, il est prévu qu'en 2014, les mandataires de rang 17, 16+ et 16 en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté seront évalués par le nouveau Gouvernement installé à la suite du renouvellement du Parlement.

Les mandataires de rang 15 en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté seront évalués, en 2015 quant à eux, par le nouveau Gouvernement installé à la suite du renouvellement du Parlement.

Les termes « mandataires en fonction » désignent uniquement les mandataires désignés par le Gouvernement dans un mandat. Ils ne visent pas les personnes exerçant les fonctions attachées à un emploi soumis à mandat par le biais de l'attribution de fonctions supérieures.

Cette évaluation sera réalisée selon des modalités particulières, définies à l'article 55, § 1^{er} du présent arrêté.

Le mandataire auquel est attribuée, en application du § 1^{er}, une évaluation très favorable est automatiquement versé dans le pool des candidats visé à l'article 14. Il est, à sa demande, automatiquement reconduit dans son mandat. Au terme de ce nouveau mandat, il est nommé définitivement à un grade de rang immédiatement inférieur à celui de la fonction qu'il exerçait dans le cadre de ce mandat, pour autant qu'il ne bénéficiait pas d'une nomination à un grade de rang supérieur préalablement à sa désignation comme mandataire.

Cette disposition a toutefois été limitée aux mandataires qui disposent d'une expérience professionnelle de 20 ans dans le secteur privé ou public, la possibilité pour ces derniers de se repositionner de façon favorable sur le marché de l'emploi comportant un plus grand aléa à ce stade de développement de leur carrière. S'il ne bénéficie pas des années d'expérience requises et qu'il n'est ni agent des services du Gouvernement ou d'un organisme ni bénéficiaire d'un quelconque congé lui permettant de réintégrer son précédent emploi, le mandataire bénéficie des avantages prévus à l'article 44, § 2.

Le mandataire auquel est attribuée, en application du § 1^{er}, une évaluation favorable est automatiquement versé dans le pool des candidats visé à l'article 14.

Il peut, à l'occasion de la première application du présent arrêté, poser sa candidature à tout emploi à pourvoir par mandat déclaré vacant. Au terme de ce nouveau mandat, s'il dispose d'une expérience professionnelle de 20 ans dans le secteur privé ou public, il est nommé définitivement à un grade de rang immédiatement inférieur à celui de la fonction exercée dans le cadre de ce mandat, pour autant qu'il ne bénéficiait pas d'une nomination à un grade de rang supérieur préalablement à sa désignation comme mandataire.

Si après avoir déposé sa candidature, à l'occasion de la première application du présent arrêté, il n'est pas désigné pour un nouveau mandat, et qu'il dispose d'une expérience professionnelle de 20 ans dans le secteur privé ou public, il est nommé définitivement à un grade de rang immédiatement inférieur à celui qu'il occupait lors de son dernier mandat, pour autant qu'il ne bénéficiait pas d'une nomination à un grade de rang supérieur préalablement à sa désignation comme mandataire. Il se voit confier une mission en rapport avec son rang par le Gouvernement.

Le maintien de la possibilité d'être nommé définitivement à un grade de rang identique s'explique de la même façon que pour les mandataires s'étant vu attribuer la mention d'évaluation « très favorable ».

S'il ne bénéficie pas des années d'expérience requises et qu'il n'est ni agent des services du Gouvernement ou d'un organisme ni bénéficiaire d'un quelconque congé lui permettant de réintégrer son précédent emploi, le mandataire bénéficie des avantages prévus à l'article 44, § 2.

Le mandataire auquel est attribuée, en application du § 1^{er}, une évaluation réservée ne peut, à l'occasion de la première application du présent arrêté, être désigné pour exercer par mandat l'emploi qu'il occupait jusqu'alors, ou un emploi de rang supérieur.

S'il n'est ni agent des services du Gouvernement ou d'un organisme ni bénéficiaire d'un quelconque congé lui permettant de réintégrer son précédent emploi, le mandataire bénéficie des avantages prévus à l'article 44, § 2.

Le mandataire auquel est attribuée, en application du § 1^{er}, une évaluation défavorable ne peut être désigné dans un emploi à pourvoir par mandat à l'occasion de la première application du présent arrêté ni exercer un tel emploi avant le 31 décembre 2019.

Art. 56. Cette disposition modalise la première application du présent arrêté.

Art. 57. Cette disposition règle l'entrée en vigueur du présent arrêté.

AVIS 50.04912 DU 11 AVRIL 2012 DE LA SECTION DE LEGISLATION DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Vice-Président et Ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique de la Communauté française, le 19 juillet 2011, d'une demande d'avis, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française « instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII », après avoir examiné l'affaire en ses séances des 15 février 2012, 20 mars 2012 et 11 avril 2012, a donné, à cette dernière date, l'avis suivant :

I. La portée du projet

1.1. L'arrêté en projet vise à réformer le régime de mandats des fonctionnaires généraux des services de la Communauté française, en mettant notamment en place un système de mandats de législature. Il est ainsi prévu que leurs titulaires sont désignés en début de législature, pour une période se terminant « le 31 décembre de l'année au cours de laquelle est intervenue la prestation de serment des membres d'un nouveau Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement » (1).

1.2. Sous réserve des dispositions transitoires du projet (2), celui-ci prévoit que le Gouvernement désigne les mandataires au sein d'un « pool de candidats », « composé :

1° des titulaires du Certificat de management public (3);

2° des mandataires en fonction au sein des services de la Communauté française le jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté et n'ayant pas fait l'objet d'une mention 'défavorable' lors de l'évaluation réalisée en application de l'article 56 du présent arrêté;

3° des membres du pool de candidats à l'exercice d'un mandat établi par l'article 341/8 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 'portant le Code de la fonction publique wallonne', modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon [en projet et examiné ce jour par le Conseil d'Etat dans une affaire portant le n° 50.047/2 du rôle] » (4).

Il n'est établi aucun classement parmi les membres du pool (5).

1.3.1. L'une des pierres angulaires du système projeté est le certificat de management public (6), « délivré après la réussite de l'examen organisé à l'issue d'une formation organisée par l'Ecole d'administration publique » (7), comprenant des cours pratiques et théoriques et la réalisation d'un mémoire (8), le programme de la formation étant toutefois défini comme « comport[ant] des aspects essentiellement pratiques et s'appu[yant] sur une pédagogie interactive favorisant l'implication personnelle des participants » et « compren[ant] des études de cas et des analyses de dossiers fondés sur la réalité administrative » (9). Le volume horaire de la formation est de deux cent quarante heures (10).

1.3.2 Pour pouvoir accéder à cette formation, il faut

« 1° être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau 1, ou être lauréat d'un concours d'accession au niveau 1 ou à un niveau équivalent ou exercer une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente;

2° pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. dans une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente » (11).

L'accès à la formation est en outre subordonné à la présentation d'un concours et au classement en ordre utile à ce concours (12) « au regard du nombre de participants fixé par le Gouvernement sur proposition de l'Ecole [d'Administration publique] » (13). Chaque cycle de formation n'est en effet accessible qu'à un nombre limité de participants, ainsi fixé (14).

1.3.3. L'Ecole délivre le certificat de management public à tous les participants ayant réussi l'examen organisé à la fin de chaque cycle de formation (15).

1.3.4. Le SELOR joue le rôle suivant dans ce processus

1° il publie l'annonce du cycle de formation (16);

2° il fixe le délai de dépôt des candidatures (17);

3° il reçoit les candidatures (18);

4° il vérifie leur recevabilité (19);

5° il organise le concours d'accession aux cycles de formation (20);

6° il valide le programme du concours élaboré par l'Ecole d'Administration publique; ce programme est ensuite approuvé par le Gouvernement (21);

7° il compose le jury d'examen du cycle de formation, constitué de neuf membres ainsi désignés sur la base des qualifications suivantes :

« - L'Administrateur délégué du SELOR ou son délégué, qui préside le jury;

- six membres désignés soit parmi les enseignants appelés à dispenser la formation, soit en raison de leur qualité d'experts présentant une compétence, incontestable en lien avec au moins un des éléments du programme de formation et choisis en dehors des services de la Communauté française et des cabinets ministériels;

- un fonctionnaire de rang 17 ou 16+ issu des services de la Communauté française;

- un fonctionnaire de rang A1 ou A2 issu des services du Gouvernement wallon ou des organismes » (22).

1.3.5. Des dispenses aux cours théoriques de la formation peuvent être accordées par l'Ecole d'Administration publique.

S'agissant des membres du personnel statutaire et contractuel de la fonction publique de niveau 1 ou équivalent, elles sont accordées s'« ils apportent la preuve qu'ils ont suivi des formations ou séminaires portant sur des matières intégrées dans le programme de formation ou peuvent se prévaloir de compétences avérées et manifestes en lien avec la matière » (23).

S'agissant des autres candidats, la dispense est accordée s'« ils apportent la preuve qu'ils ont suivi des formations ou séminaires portant sur des matières intégrées dans le programme de formation ou peuvent se prévaloir de compétences avérées et manifestes en lien avec la matière ». Néanmoins, pour ces candidats, « trois des quatre matières suivantes doivent obligatoirement être suivies dans le cadre du Certificat : - éthique et valeurs du service public; - management et leadership; - finances publiques, fiscalité et comptabilité publique, - marchés publics » (24).

1.4. Comme il a été exposé plus haut, au point 1.2, les lauréats de l'examen organisé au terme du cycle de formation sont versés, sans classement, dans un pool.

1.5. C'est au sein de ce pool que, « [p]our chaque emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement examine les dossiers déposés par les candidats. Il procède à la comparaison des candidatures, en ayant égard aux titres et mérites et au contenu de la lettre de motivation de chaque candidat, ce au regard de la lettre de mission afférente à l'emploi à pourvoir » (25).

1.6. La lettre de mission, établie par le Gouvernement au moment de la déclaration de vacance des emplois à pourvoir par mandat (26), comporte les éléments suivants :

« 1° la description de fonction et le profil de compétence de la fonction à pourvoir;

2° la définition des missions de gestion qui incombent au mandataire;

3° les objectifs de gestion stratégique à atteindre, définis notamment sur la base de la déclaration de politique communautaire,

4° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués » (27).

1.7. Sur cette base, « le Gouvernement nomme [...] le candidat qu'il estime le plus apte à exercer la fonction en toute confiance » (28).

II. Les dispositions relatives à l'Ecole d'administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne : nécessité d'un accord de coopération complémentaire

2.1. Dans ses avis 50.243/2 et 50.244/2 donnés le 26 septembre 2011 respectivement sur un avant-projet de décret de la Communauté française et sur un avant-projet de décret de la Région wallonne portant assentiment à l'accord de coopération conclu entre la Communauté française et la Région wallonne créant une Ecole d'administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne, le Conseil d'Etat, section de législation, a souligné ce qui suit :

« Plusieurs dispositions de l'accord de coopération confèrent des délégations réglementaires aux Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française. Même si toutes ces dispositions ne le précisent pas de manière expresse, c'est de manière conjointe que l'exercice par les Gouvernements concernés de cette compétence déléguée est envisagée.

Cette intervention conjointe des Gouvernements, qui n'est pas organisée par l'accord de coopération, n'est pas entendue par celui-ci comme l'adoption concomitante par chacun de ceux-ci d'arrêtés au contenu identique. Elle ne pourrait emprunter que la figure juridique d'accords de coopération subséquents adoptés au seul niveau des titulaires du pouvoir exécutif de la Région wallonne et de la Communauté française. Il ne résulte d'aucune disposition de l'accord à l'examen que ces accords de coopération seraient soumis à un assentiment parlementaire, lequel ne pourrait en toute hypothèse présenter un caractère préalable à la conclusion de ces accords particuliers d'exécution.

Ces délégations de compétence aux accords de coopération à conclure par les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française ne sont admissibles que dans les limites rappelées plus haut, au n° 1.

Il en résulte que les éléments essentiels du programme de la formation dont il est question à l'article 4, alinéa le', doivent figurer dans l'accord de coopération soumis à l'assentiment parlementaire; c'est dans cette mesure qu'il serait également admissible d'habiliter les Gouvernements à approuver le plan de formation, ainsi que l'énonce l'article 7, alinéa 2 » (29).

2.2. Invité à justifier si, à la lumière des principes rappelés ci-dessus, la Communauté française pouvait adopter seule les articles 7 à 13 du projet, le délégué du ministre a fait valoir que l'objet de l'arrêté projeté était de régler le statut des mandataires concernés. Il s'agirait là d'une compétence propre de la Communauté française, que celle-ci puise dans l'article 87, §§ 2 et 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. La circonstance qu'intervienne, selon le projet, en tant qu'opérateur de formation et en vue de la délivrance du certificat de management public, un organisme d'intérêt public doté de la personnalité juridique, dont la création nécessite la conclusion d'un accord de coopération, ne serait pas de nature à porter atteinte à une compétence que le Gouvernement détient en propre.

2.3. Les articles 7 à 13 du projet ayant trait au statut des mandataires concernés, leur adoption relève effectivement de la compétence du Gouvernement de la Communauté française.

Il y a toutefois lieu de rappeler que l'article 92bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée prévoit la conclusion d'accords de coopération entre les Régions et les Communautés « qui portent notamment [...] sur l'exercice conjoint de compétences propres ». Ces accords de coopération sont « négociés et conclus par l'autorité compétente » (30). Ils sont donc conclus au niveau des Gouvernements si la matière concernée relève de la compétence de ceux-ci et au niveau des législateurs régionaux et communautaires dans le cas d'« accords qui portent sur les matières réglées par décret, ainsi que [d']accords qui pourraient grever la Communauté ou la Région ou lier des Belges individuellement » (31).

Il ressort tant du projet à l'examen que du projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Région wallonne et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne', sur lequel la section de législation du Conseil d'Etat a donné ce jour l'avis 50.047/2, que la Région wallonne et la Communauté française reconnaissent chacune le certificat de management public délivré par l'autre entité, les dispositions relatives à la délivrance de ces certificats étant d'ailleurs identiques dans chacun des deux projets (32).

Il découle dès lors de l'article 92bis, § 1^{er}, alinéa 2, première phrase, de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée que, plutôt que d'adopter concomitamment des dispositions identiques par des arrêtés distincts, les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française sont tenus d'adopter conjointement ces dispositions par la voie d'un accord de coopération (33).

C'est sous cette réserve que les articles 7 à 13 du projet sont examinés dans le présent avis.

III. La compatibilité du régime juridique des mandats envisagé par le projet avec les principes d'objectivité, d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité en matière de recrutement dans la fonction publique

A. Les principes applicables

3.1. Toute procédure de recrutement et de nomination en cours de carrière doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination garantis de manière générale par les articles 10 et 11 de la Constitution,

Ces principes impliquent une objectivité dans la procédure de nomination, en manière telle que toute possibilité d'arbitraire soit écartée et qu'il soit tenu compte du mérite des candidats.

3.2. Très longtemps, pour les recrutements, le concours, défini comme étant l'épreuve qui donne lieu à l'établissement d'un classement des candidats dans l'ordre de leur réussite, ce classement liant l'autorité (34), a été considéré comme étant le seul mécanisme assurant cette objectivité (35).

C'est en ce sens que l'arrêté royal du 26 septembre 1994 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent' énonçait en son article 11, alinéa 1^{er}, 3^o, qu'« [a]ucun agent ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes [...]

3^o réussir un concours de recrutement organisé par le Secrétariat permanent au Recrutement ».

3.3. Les conceptions ont évolué en la matière.

L'article 9, § 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent' (ci-après : l'ARPG 2000), qui a remplacé le précédent du 26 septembre 1994, dispose en effet désormais ce qui suit :

« Le statut règle la procédure, le mode de détermination des épreuves et des critères de recrutement et de sélection, ainsi que leur publicité. Le recrutement et la sélection s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité ».

Ce système est celui de la sélection comparative. selon le rapport au Roi précédant l'ARPG 2000, « le recrutement et la sélection ne devront plus nécessairement se faire sur base d'un concours et du classement qui en résulte » mais se fondera sur pareille sélection (36)(37).

Dans son avis 30.218/2 donné le 22 juin 2000 sur le projet devenu l'ARPG 2000, la section de législation du Conseil d'Etat, après avoir constaté qu'en remplaçant le système du concours par celui de la sélection comparative,

« [o]n renonce ainsi à une règle qui a toujours été considérée comme une garantie essentielle de l'objectivité des recrutements (38), une condition qui résulte elle-même du principe constitutionnel de l'égalité admissibilité aux fonctions publiques qui est expressément inscrit à l'article 10, alinéa 2, de la Constitution » (39), considère toutefois ce qui suit :

« Il appartient au Gouvernement d'apprécier si les motifs de performance du service et de responsabilisation, invoqués dans le rapport au Roi, nécessitent l'instauration du système de sélection et de recrutement élaboré dans le projet d'arrêté.

Le Conseil d'Etat souhaite néanmoins souligner qu'un système, dans lequel le candidat le plus apte n'est plus sélectionné sur la base des résultats d'un concours, mais bien sur la base d'une appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination [...], emportera inévitablement une augmentation du contentieux devant le Conseil d'Etat, Section d'Administration. Dans un tel système, la nomination, contrairement à ce qui vaut pour un système de concours, ne peut plus s'appuyer sur un critère tout à fait objectif et univoque - le résultat de l'examen - mais devra faire l'objet, dans le chef de l'autorité, d'une obligation de motivation étendue, qui peut d'autant plus faire l'objet de contestations qu'elle vise à déterminer le candidat finalement le plus apte parmi des candidats déjà estimés équivalents (en cas de répartition des candidats en groupes A, B, C ou D), ou même, le cas échéant, lorsqu'il s'agit de justifier pourquoi un candidat moins bien classé par le Secrétaire permanent au recrutement est néanmoins jugé finalement le plus apte à occuper l'emploi vacant (en cas de sélection comparative conduisant à un classement des candidats qui n'est pas organisée à la demande du ministre ou de son délégué) » (40).

Il en résulte que le système de la sélection comparative a été admis en son principe, même si la section de législation du Conseil d'Etat met l'accent sur les difficultés qu'il est susceptible de susciter dans la pratique et sur l'« obligation de motivation étendue » qu'il implique, la comparaison des titres et mérites des candidats demeurant la règle en vue d'assurer, conformément à l'article 9, § 3, de l'ARPG 2000, un « recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité ».

4.1. L'évolution de la jurisprudence de la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat quant à l'éventuelle nécessité d'un classement des candidats pour assurer la comparaison objective et impartiale de leurs titres et mérites en vue d'un recrutement à un mandat de management, va dans ce sens.

4.2. Dans son arrêt Jadot du 7 septembre 2001, l'absence de classement a certes été condamnée dans les termes suivants par le Conseil d'Etat »

« le principe de l'égalité admissibilité aux emplois publics n'est qu'une application particulière des principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution; [...] l'article 9, § 3, deuxième phrase, de l'ARPG [2000] en exprime adéquatement les exigences; [...] tout statut d'agents de la fonction publique doit être organisé en manière telle qu'il offre toutes les garanties requises en ce qui concerne le respect du prescrit constitutionnel; [...] la comparaison objective et impartiale des titres et mérites des candidats à une fonction publique est indispensable pour que soit assurée l'égalité admissibilité des citoyens aux emplois publics; [...] à cet égard, il suffit de constater que les candidats aux fonctions visées sont classés en quatre groupes, sans faire l'objet d'un classement au sein de chacun de ces groupes, si bien que l'autorité investie du pouvoir de nommer dispose d'une liberté illimitée de désigner le candidat de son choix au sein du groupe des candidats les plus aptes » (41).

L'arrêt Degueudre, rendu le 25 mars 2005, s'exprime dans le même sens (42).

Il convient toutefois de noter que l'arrêt Jadot admet la compatibilité de l'article 9, § 3, de l'ARPG 2000 avec les principes d'égalité et de non-discrimination et que ce n'est pas l'absence de concours en tant que telle qui y est critiquée : c'est plutôt la « liberté illimitée de désigner le candidat de son choix au sein du groupe des candidats les plus aptes », conférée à l'autorité investie du pouvoir de nommer, qui constitue le motif conduisant au constat de l'illégalité de l'arrêté attaqué dans cette affaire. Les mêmes considérations valent, mutatis mutandis, pour l'arrêt Degueudre.

4.3. La jurisprudence plus récente de la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat semble confirmer que c'est sur la nécessité du maintien d'une comparaison des titres et mérites des candidats au recrutement que l'accent doit être mis et non nécessairement sur le maintien du concours.

Selon l'arrêt Godard du 16 décembre 2008 en effet, « le concours n'[est] pas de droit » (43).

5. Afin d'apprécier l'admissibilité du système envisagé par le projet à l'examen, il convient également de rappeler les règles énoncées par l'article 9, § 1^{er}, de l'ARPG 2000 pour ce qui concerne certains aspects des conditions de recrutement dans la fonction publique

« Sans préjudice des dispositions de l'article 1^{er}, § 3 (44), le statut détermine les conditions générales à remplir pour être recruté en qualité d'agent. Des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées lorsque la nature de la fonction l'exige.

Ne peut être recruté comme agent que celui qui est porteur du diplôme ou certificat d'études en rapport, conformément au statut concerné, avec le niveau de l'emploi à conférer.

Une dérogation à la condition de diplôme visée à l'alinéa 2, peut, préalablement à la sélection comparative, être accordée, par une décision motivée de l'autorité désignée dans le statut,

1° soit aux candidats porteurs d'un diplôme ou certificat d'études d'un niveau inférieur dans le cas d'une pénurie sur le marché du travail, après avis de l'instance qui se porte garante de la sélection;

2° soit aux candidats porteurs d'un certificat de compétences acquises hors diplôme donnant accès au niveau où se situe l'emploi auquel appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée. Ce certificat est délivré ou reconnu par l'organe que désigne et pour la durée de validité que fixe le statut.

L'appel aux candidats fait mention de chaque dérogation ».

6. C'est sans dérogation à l'ensemble de ces règles que l'ARPG 2000 admet en son article 12, première phrase, sans autre précision quant au régime de sélection et de recrutement, que « ce statut peut prévoir un régime de mandat pour les fonctions de management » (45).

7. C'est à la lumière de ces principes que le projet à l'examen sera examiné, une attention toute particulière étant requise quant à la nécessité d'une sélection assurant une comparaison effective et rigoureuse des candidats aux fonctions de haut niveau concernées.

B. Examen du projet à la lumière des principes applicables

a) La comparaison des titres et des mérites des candidats

8. Le projet prévoit, dans le régime de sélection qu'il instaure, la comparaison des titres et mérites des candidats au recrutement en qualité de mandataire puisque ;

- l'admission à la formation assurée par l'Ecole d'administration publique est subordonnée à la réussite d'un concours, au terme duquel l'autorité est liée par le classement pour cette admission;

- lorsqu'il procède à la nomination des mandataires, « [p]our chaque emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement examine les dossiers déposés par les candidats. Il procède à la comparaison des candidatures, en ayant égard aux titres et mérites et au contenu de la lettre de motivation de chaque candidat, ce au regard de la lettre de mission afférente à l'emploi à pourvoir » (46).

Cet acte de nomination doit bien entendu être motivé en la forme au regard de ces critères, même si celui de la confiance placée par le Gouvernement en la personne de celui qu'il choisit peut également être pris en considération, mais d'une manière qui n'est en rien exclusive.

Sur ces points, le projet rencontre les exigences d'objectivité, d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité en matière de recrutement dans la fonction publique.

b) L'effectivité du niveau de la formation préalable en management public

9. Il est toutefois un stade important de la procédure de nomination des mandataires où il n'est pas procédé à une comparaison des titres et mérites des candidats : il s'agit de celui qui correspond à la sanction de la formation au sein de l'Ecole d'administration publique, à l'issue de laquelle le certificat de management public peut être octroyé aux candidats : un examen est organisé à cet effet à la fin de la formation, qui n'est pas comparatif.

11 peut être admis, spécialement lorsque, comme en l'espèce (47), interviennent d'autres éléments de comparaison objective parmi les critères de nomination dans un emploi public et qu'est, en toute hypothèse, maintenue l'obligation particulière de motivation du choix finalement effectué, qu'une formation de haut niveau, exigée comme condition d'accès à cet emploi, dispense celui qui en sanctionne l'accomplissement d'en classer les lauréats. Il peut en effet se concevoir que, pour des formations de haute technicité, pareille comparaison soit impossible ou excessivement difficile.

10. L'absence d'éléments objectifs de comparaison quant à la valeur des lauréats d'une formation n'est toutefois admissible que si celle-ci est conçue et organisée de manière à assurer effectivement un haut niveau de qualification.

Sur ce point, le projet appelle d'importantes critiques ou réserves. Celles-ci concernent également d'autres questions, notamment la compatibilité du régime envisagé avec l'ARPG 2000 et l'objectivité de la sélection en vue de l'accès à la formation.

1° Les conditions d'accès à la formation en management public

11.1. Il résulte de l'article 8 du projet que l'accès à la formation en vue de l'obtention du certificat en management public est ouvert non seulement à ceux qui, outre la condition de l'« expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente » (48), sont « titulaire[s] d'un diplôme donnant accès au niveau 1, ou [sont] lauréat[s] d'un concours d'accession au niveau 1 ou à un niveau équivalent » mais aussi à ceux qui, outre la même condition d'expérience professionnelle, « exercent une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente ».

11.2. Le rapport au Gouvernement fait écho, en mentionnant notamment l'arrêt Regaert du 20 novembre 2009 (49) de la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat (50), aux critiques qu'appelle pareille extension de l'accès à la formation et, par voie de conséquence, à une éventuelle nomination en qualité de mandataire au niveau supérieur de la hiérarchie administrative.

Il y répond dans les termes suivants

« [l]e Certificat [de management public] obtenu après une formation extrêmement exigeante au regard du programme de cours et de l'épreuve finale, d'une durée de 240 heures, et ponctuée par un mémoire, apparaît pour le Gouvernement comme un motif raisonnable et légalement admissible permettant de justifier un assouplissement en matière de titre requis ».

11.3. Cette opinion ne peut être suivie.

11.4. En premier lieu, en effet, comme l'accès à cette formation détermine une éventuelle nomination en qualité de mandataire à un niveau supérieur de la hiérarchie administrative, l'extension de l'accès à la nomination à des personnes non titulaires du diplôme requis n'est pas conforme à l'article 9, alinéa 2, de l'ARPG 2000; - aux termes de cette disposition, il doit y avoir une correspondance entre le niveau de l'emploi à conférer et le diplôme dont le candidat titulaire à cet emploi est porteur et une dérogation n'est admise à cette condition de diplôme qu'en vertu de l'alinéa 3, 2°, du même article 9, § 1^{er}, pour les « porteurs d'un certificat de compétences acquises hors diplôme donnant actes au niveau où se situe l'emploi [...], [c]e certificat [étant] délivré ou reconnu par l'organe que désigne et pour la durée de validité que fixe le statut ».

Indépendamment des critiques qu'appelle l'effectivité du niveau de la formation en management public envisagée par le projet, formulées plus bas (51), et même si le projet devait être corrigé pour y donner suite, il convient de rappeler que les exigences relatives aux titres requis et celles portant sur la formation en management public concernent deux objectifs distincts, les premières portant sur la nécessité, pour les intéressés, de disposer et d'établir les compétences fonctionnelles en rapport avec les métiers exercés au sein de l'administration concernée et les secondes visant à garantir les compétences de management requises.

Ces deux ensembles d'exigences ne peuvent en conséquence être confondues et le relèvement du niveau des secondes ne peut autoriser un affaiblissement des premières.

11.5. En second lieu, s'agissant cette fois de la nécessité d'assurer un haut niveau de formation, l'extension de l'accès à la formation à des personnes qui n'ont pas établi, par un diplôme ou par un concours d'accession, qu'elles ont le niveau de formation de base requis pour l'accession à une fonction de niveau 1, emporte le risque sérieux, même si elles exercent pareille fonction ou une fonction équivalente, de niveler la formation vers le bas. En effet, le niveau des prérequis à une formation détermine dans une mesure importante le niveau final susceptible d'être atteint au terme de celle-ci.

11.6. Les mots « ou exercer une fonction de niveau 1 ou une fonction équivalente », qui figurent à la fin de l'article 8, 1°, du projet, doivent en conséquence, en toute hypothèse, être omis,

12.1. Un autre aspect du dispositif relatif à l'accès à la formation appelle des critiques.

Il s'agit de la fixation du nombre de participants à chaque cycle de formation. Ce nombre est fixé préalablement à chaque cycle « par le Gouvernement, sur proposition de l'Ecole d'administration publique » (52).

12.2. Si un mécanisme procédural fondé sur la nécessité d'une proposition émanant d'un corps extérieur au Gouvernement peut apparaître comme une garantie d'objectivité et d'impartialité, il n'en reste pas moins qu'il peut avoir pour effet, en cas d'abstention de l'organisme proposant ou de désaccord entre celui-ci et le Gouvernement, de paralyser l'action de ce dernier. Il serait préférable de remplacer la proposition par un avis, quitte à renforcer l'obligation faite au Gouvernement de motiver sa décision s'il devait s'écarter de cet avis, lequel peut toujours être donné d'initiative.

La question se pose avec d'autant plus d'acuité que, sous réserve de ce qui sera exposé ci-après, au n° 12.4, le Gouvernement paraît le mieux placé pour prévoir les vacances aux emplois de mandat qu'il entend ouvrir et qu'il y a lieu de tenir compte également de l'éventualité selon laquelle tous les candidats aux concours d'accès aux cycles peuvent ne pas le réussir et que certains de ceux qui présentent l'examen final peuvent y échouer, ce qui pourrait aboutir à une insuffisance de candidats, au sein du pool, à une nomination comme mandataire.

12.3. Des questions surgissent également quant à la praticabilité du système, compte tenu de l'objectif poursuivi par le projet, tendant à faire coïncider dans le temps, dans une grande mesure, la législature et la durée des mandats concernés. Il résulte en effet des articles 15, § 1^{er}, 18, alinéa 2, et 22 du projet que les mandataires doivent être désignés dans un délai maximal de six semaines majoré de trois mois qui suit la date de « prestation de serment d[es] membres [du Gouvernement] faisant directement suite au renouvellement du Parlement » et que les mandats viennent en principe à échéance « le 31 décembre de l'année au cours de laquelle est intervenue la prestation de serment des membres d'un nouveau Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement », cette échéance pouvant être prolongée au 31 mars de l'année suivante, voire à une date ultérieure, « en l'absence de désignation d'un nouveau mandataire » à la date précitée du 31 décembre. En cas de démission anticipée du Gouvernement dans les hypothèses de l'adoption d'une motion de méfiance conformément à l'article 71 de la loi spéciale du 5 août 1980 de réformes institutionnelles ou du refus d'adoption d'une motion de confiance conformément à l'article 72 de la même loi spéciale, il résulte de l'article 19 (53) du projet que « le nouveau Gouvernement peut décider de déclarer vacants les emplois attribués par mandats », que « les mandats en cours prennent fin de plein droit le jour de la désignation des nouveaux mandataires » et que, lorsque pareille vacance est déclarée, c'est un délai maximal de six semaines majoré d'un mois et ensuite de trois mois qui sépare cette vacance de la désignation des nouveaux mandataires.

Il en ressort pour l'essentiel que c'est le Gouvernement sous l'autorité duquel les mandataires exerceront leurs fonctions qui paraît devoir avoir la maîtrise de l'ensemble de la procédure de désignation, depuis la déclaration de vacance jusqu'à la désignation elle-même. Il paraîtrait peu cohérent que la fixation du nombre de participants à la formation organisée au sein de l'École d'administration publique ne participe pas de cette même maîtrise.

Dans ces conditions, il est fort douteux qu'entre « la prestation de serment des membres d'un nouveau Gouvernement faisant directement suite au renouvellement du Parlement » et la désignation des mandataires, il soit possible pour ce nouveau Gouvernement d'organiser une formation et de fixer ainsi préalablement le nombre de participants à la formation censée y conduire et mener à une éventuelle désignation : les délais envisagés par le projet ne paraissent pouvoir être respectés que si le nouveau Gouvernement désigne les mandataires au sein d'un pool résultant d'une formation organisée antérieurement à sa prestation de serment et constituée de participants dont le nombre a été fixé par un Gouvernement précédent.

Il est vrai qu'aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 22 du projet, il est prévu la possibilité de retarder la date d'échéance des mandats en cours au-delà du 31 décembre de l'année de la prestation de serment du nouveau Gouvernement mais sans que soit prévue la possibilité parallèle de retarder la désignation des nouveaux mandataires, sauf à considérer que le délai de six semaines majoré de trois mois, qui ne peut être analysé autrement que comme un délai d'ordre, serait quasi-systématiquement dépassé, ce qui ne correspond pas à l'économie générale du projet.

La praticabilité du système envisagé est donc douteuse.

D'une manière plus générale, s'agissant notamment des délais, la correspondance entre la phase d'organisation de la formation, celle de la désignation des nouveaux mandataires et la détermination de l'échéance des mandats précédents doit être mieux assurée.

12.4. Ce dispositif appelle une observation plus fondamentale. Les limites de l'accès à la formation, qui résultent de la fixation par le Gouvernement du nombre de ses participants, doivent rester dans des proportions raisonnables et rendre possible, à son terme, l'existence d'une palette suffisamment nombreuse de lauréats présents dans le pool, en manière telle que le Gouvernement dispose d'une véritable possibilité de choix au sein de ce pool et qu'en définitive, la fixation d'un nombre trop réduit de participants ne puisse être dicté par le souhait de sélectionner dès le départ des candidats au profil correspondant aux orientations du concours d'accès à la formation et aux choix préalablement faits par le Gouvernement.

2° Le niveau de la formation en management public

13. Outre les observations formulées ci-avant qui, sur certains points, concernent déjà les réserves devant être faites quant à l'effectivité du niveau susceptible d'être atteint par la formation menant à l'obtention du certificat de management public, cette dernière question appelle les critiques suivantes.

14. D'une manière générale, la durée totale de cette formation n'excède pas 240 heures (54), tant pour ses cours théoriques que pour ses aspects axés sur la pratique; il n'est pas clair si cette durée totale inclut également celle nécessaire à la rédaction du mémoire (55).

Comparé par exemple à ce qui est prévu pour les programmes de niveau universitaire pour l'acquisition de compétences de haut niveau, pareil volume, même si en sont exclues les heures consacrées au mémoire, paraît relativement réduit et semble ne pouvoir conduire qu'à des acquisitions parcellaires dans les branches théoriques et pratiques de la formation, en ce qui concerne aussi bien chacune d'entre elles que leur ensemble.

Ceci paraît compromettre le niveau global de la formation.

15.1. Par ailleurs, la partie théorique de la formation appelle les observations suivantes.

15.2. Si, aux termes de l'article 7, § 3, alinéa la deuxième phrase, du projet, « [le programme de la formation] comporte des aspects essentiellement pratiques », qu'il « s'appuie sur une pédagogie interactive favorisant l'implication personnelle des participants » et qu'« [i]l comprend des études de cas et des analyses de dossiers fondés sur la réalité administrative », l'alinéa 4 de la même disposition envisage l'organisation de « cours théoriques » portant « au moins » sur douze branches.

15.3. Le niveau intrinsèque de ces cours théoriques suscite des interrogations. Comme il a été exposé plus haut, il est en effet prévu que les douze matières concernées doivent s'intégrer dans un volume horaire total de 240 heures pour l'ensemble de la formation, à savoir non seulement pour ces cours mais également pour ses aspects pratiques, qui paraissent constituer l'essentiel de la formation (56).

L'observation formulée ci-avant, au point 14.2 en ce qui concerne le nombre d'heures susceptibles d'être consacrées à chaque partie de la formation vaut notamment pour l'ensemble des cours théoriques et, a fortiori, pour chacun d'entre eux. Ce nombre d'heures, dans le système proposé ne pourra être que, peu élevé.

Le projet doit être revu sur ce point, en mentionnant par exemple un nombre d'heures pour chacun des cours théoriques, qui devrait être suffisant pour en assurer le haut niveau, conformément aux objectifs fixés.

Par la même occasion, les parties de la formation consacrées à ses aspects respectivement pratiques et théoriques doivent apparaître clairement du dispositif.

15.4. Il ne paraît en outre pas certain que la pleine maîtrise de ces matières théoriques soit finalement exigée puisqu'aux termes de l'article 13, § 2, alinéa 2, troisième tiret, du projet, l'épreuve orale présentée devant le jury consiste, s'agissant de ces matières, à « répond [re] aux questions posées par les membres du jury portant sur les matières enseignées lors du cycle de formation, en vue de vérifier sa capacité à mobiliser ses propres acquis et les outils dont il dispose ».

Il résulte par ailleurs de l'alinéa 3, in fine, du même article 13, § 2, que la vérification de la connaissance des matières enseignées dans ces cours théoriques n'interviendra qu'à concurrence de 20 % des points dans l'appréciation globale du jury.

Ces questions doivent être précisées dans le projet, de manière à garantir une connaissance de niveau suffisant de ces matières théoriques, eu égard aux responsabilités que le candidat mandataire peut être appelé à exercer.

16.1. Le régime de dispense des formations théoriques appelle également d'importantes critiques.

16.2 Il résulte en premier lieu de l'article 11, §§ 2 et 3, du projet qu'il suffit d'avoir « suivi » des formations ou séminaires portant sur les matières théoriques énoncées à l'article 7, § 3, alinéa 4, pour en être dispensé, sous réserve de ce que prévoit, pour les candidats autres qu'issus du personnel statutaire et contractuel de la fonction publique de niveau 1 ou équivalent, l'article 11, § 3, in fine. Il devrait au moins être prévu d'avoir suivi avec fruit ces formations ou séminaires et l'équivalence de ces derniers, quant à leur niveau, avec les cours théoriques en question devrait être garanti.

16.3. Le texte est également muet quant au délai précédant la candidature au cours duquel les formations ou séminaires réputés équivalents auraient été suivis avec fruit. Cet aspect devrait également être précisé de manière à n'admettre des dispenses que pour des formations et séminaires restant pertinents par rapport à l'état actuel des connaissances, telles qu'elles sont au programme de la formation théorique organisé par l'Ecole d'administration publique.

16.4. Enfin, l'auteur du projet doit être en mesure de justifier, au regard des principes d'égalité et de non-discrimination garantis par les articles 10 et 11 de la Constitution, la différence de régime instauré à l'article 11, §§ 2 et 3, en matière de dispense entre les candidats issus du personnel statutaire et contractuel de la fonction publique de niveau 1 ou équivalent et ceux qui ne font pas partie de ce personnel, seuls ces derniers étant astreints, quelle que soit leur formation antérieure, à suivre trois des quatre matières que la fin du paragraphe 3 énumère.

17. La dimension pratique de la formation doit également garantir un haut niveau.

Il appartient à l'auteur du projet d'assurer que tel sera bien le cas, par exemple en assortissant l'organisation de ces aspects pratiques d'un cahier des charges de nature à rencontrer cet objectif. Ceci paraît d'autant plus important que, comme il a déjà été relevé, ces aspects paraissent constituer l'essentiel de la formation (57).

Des explications sur ce point gagneraient à figurer dans le rapport au Gouvernement.

18. Il résulte de ce qui précède que d'importantes interrogations surgissent quant à l'effectivité du niveau de la formation menant à l'obtention du certificat de management public et à d'autres aspects touchant à l'accès à cette formation ou à son organisation.

Comme le haut niveau de la formation envisagée est l'un des éléments de base du projet et que seule la garantie de l'atteinte de pareil niveau rend admissible l'absence d'un classement des candidats à une désignation comme mandataires au sein du pool finalement constitué, le projet doit être revu afin de répondre à ces interrogations, en manière telle que le haut niveau souhaité soit susceptible d'être effectivement atteint.

19. Vu le caractère fondamental de ces observations quant au niveau de la formation et à d'autres aspects de celle-ci (58) et compte tenu également de la nécessité d'un accord de coopération complémentaire pour organiser la formation conjointe pour les mandataires de la Communauté française et de la Région wallonne (59), le projet ne sera pas examiné plus avant sur ses aspects plus particuliers.

Ceux-ci ne pourront être examinés que lorsqu'un nouveau projet sera soumis au Conseil d'Etat, qui fera suite au présent avis, cet examen pouvant intervenir, le cas échéant, dans le délai de trente jours prévu par l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat.

Notes

(1) Article 22, alinéa 1^{er}, du projet; voir aussi l'article 15, § 1^{er}, du projet.

(2) Articles 55 à 57 du projet.

(3) Voir le point 1.3, ci-après.

(4) Article 14, alinéa 3, du projet.

(5) Article 14, alinéa 4, du projet.

(6) Articles 7 à 14 du projet.

(7) Article 7, § 1^{er}, du projet.

(8) Article 7, § 3, du projet.

(9) Article 7, § 3, alinéa 1^{er}, du projet.

(10) Article 7, § 5, du projet.

(11) Article 8 du projet.

(12) Article 10 du projet.

(13) Article 10, § 3, du projet.

(14) Article 10, § 1^{er}, du projet.

(15) Article 13, § 2, du projet.

(16) Article 9, § 1^{er}, du projet.

(17) Article 9, § 3, du projet.

(18) Article 9, § 4, du projet.

- (19) Article 9, § 5, du projet.
 (20) Article 10, § 2, alinéa 1^{er}, du projet.
 (21) Article 14, § 2, alinéa 3, du projet.
 (22) Article 13, § 1^{er}, du projet.
 (23) Article 11, § 2, du projet.
 (24) Article 11, § 3, du projet.
 (25) Article 18, alinéa 1^{er}, du projet,
 (26) Article 15, § 2, du projet.
 (27) Article 15, § 3, du projet.
 (28) Article 18, alinéa 2, du projet.
 (29) Point I, 4.1, de chacun des deux avis 50.243/2 et 50.244/2 précités.
 (30) Article 92bis, § 1^{er}, alinéa 2, première phrase, de la loi du 8 août 1980 précitée.
 (31) Article 92bis, § 1^{er}, alinéa 2, deuxième phrase, de la loi du 8 août 1980 précitée.

(32) Voir respectivement les articles 7 à 13 du projet à l'examen, ainsi que les articles 341/1 à 341/8 du Code de la fonction publique wallonne en projet, que le projet d'arrêté wallon précité tend à y insérer. Voir aussi, dans l'accord de coopération du 25 août 2011 conclu entre la Communauté française et la Région wallonne 'créant une Ecole d'Administration publique commune à la Communauté française et à la Région wallonne' (cf. les avis 50.243/2 et 50.244/2, précités), l'article 4, qui dispose expressément que le certificat de management public est commun à la Région wallonne et à la Communauté française.

(33) Seul un accord entre les Gouvernements concernés permet d'ailleurs de prévoir la présence obligatoire, au sein f du jury instauré par l'article 13, § 1^{er}, du projet, d'un fonctionnaire issu des services du Gouvernement wallon ou des organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne, ainsi que le prévoit le quatrième tiret de cette disposition.

Il est rappelé en effet à ce sujet qu'en vertu de l'autonomie respective de l'Etat, des Régions et des Communautés, une Communauté ne peut prévoir la représentation d'autres niveaux de pouvoir dans les organes qu'elle institue qu'en respectant l'une des deux manières de procéder ci-après :

a) soit le texte est rédigé de telle sorte que la représentation des autres niveaux de pouvoir est purement facultative (ceci implique, d'une part, que les représentants de ces niveaux de pouvoir ne disposent pas d'une voix délibérative et, d'autre part, qu'il soit indiqué clairement que la circonstance qu'il n'est pas proposé de représentant ou que, dans l'hypothèse où une telle proposition intervient effectivement, les membres concernés n'assistent pas aux réunions de l'organe, ne peut avoir de répercussion sur le fonctionnement de celui-ci ni sur la validité des actes qu'il pose);

b) soit la représentation des autres niveaux de pouvoir présente un caractère obligatoire; en ce cas, la Communauté française est tenue de respecter l'article 92ter, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée, rédigé comme suit : « Les Gouvernements communautaires et régionaux, chacun en ce qui le concerne, règlent par arrêté pris de l'accord du Roi et des autres Gouvernements, selon le cas, la représentation de l'autorité fédérale et, le cas échéant, des autres Communautés et Régions, dans les organes de gestion ou de décision des institutions et organismes communautaires et régionaux, notamment consultatifs et de contrôle, qu'ils désignent ».

(34) B. Lombaert, I. Mathy et V. Rigodanzo, *Eléments du droit de la fonction publique*, Waterloo, Kluwer, coll. « Pratique du droit », 2007, n° 134, p. 88.

(35) D. Batselé, O. Daurmont et Ph. Quertainmont, *Le contentieux de la fonction publique*, Bruxelles, Nemesis, 1992, n° 23, p. 64; J. Sohier, « La fonction publique face à l'effet 'Copernic' : mythe ou réalité? », *J. T.*, 2003, pp. 221 à 228, spéc. n° 8, p. 224.

(36) J. Sohier, op. cit., n° 8, pp. 224 et 225; B. Lombaert e.a., op. cit., n° 134, p. 89; P.-O. De Broux, « De Camu à Copernic : l'évolution de la fonction publique en Belgique », *A.P.T.*, 3-4/2005, numéro thématique « La fonction publique en Belgique », pp. 158 à 177, spéc. p. 174, G. Druetz, « Le recrutement et le stage », *ibid.*, pp. 229 à 239, spéc. pp. 233 et 234; P. Drogart, « Le recrutement et le stage - Quelques réflexions », *ibid.*, pp. 240 à 243, spéc. p. 241; Ph. Quertainmont, « Conclusions générales », *ibid.*, pp. 362 à 376, spéc. p. 366.

(37) même si, depuis, la sélection comparative ne se déroule plus au niveau fédéral de la manière indiquée ci-après et, qu'en toute hypothèse, chaque niveau de pouvoir dispose d'une marge d'appréciation quant à la manière de concevoir pareille sélection dans le respect de l'article 9, § 3, de l'ARPG 2000, le rapport au Roi précédant cet arrêté royal expose comme suit, à titre d'exemple, le déroulement d'une procédure de sélection comparative

« Afin de préciser et d'illustrer les considérations précédentes, la procédure qui sera suivie à l'avenir par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale et pour la réalisation de laquelle un autre arrêté Vous est soumis, est exposée ci-après de façon concise.

La sélection du personnel des services publics se fera par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale après une sélection comparative et dans le sens suivant. Sur base du résultat de la sélection comparative, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale transmettra la liste des dix premiers candidats classés à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci nommera, ensuite, après avoir interviewé les candidats à partir de cette liste de candidats, celui (ceux) qui, selon elle et en indiquant les motifs de sa décision, a (ont) été estimé(s) le(s) plus apte(s) pour la (les) fonction(s) à exercer. La liste sera ensuite à nouveau complétée par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, sur base du résultat du concours, et sera à nouveau transmise à l'autorité suivante qui en fait la demande et ceci, jusqu'à ce que la réserve soit épuisée ou ne soit plus valable.

Dans des cas spécifiques, c-à-d. lorsque des compétences élevées et/ou spécifiques sont requises, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale peut classer les candidats par groupe sur base du niveau de leur compétence acquise (par exemple du haut vers le bas à commencer par le groupe A et, ensuite, B, C et D). Ce classement par groupe sera transmis à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci désignera ensuite, en tenant compte de la classification par groupe, celui (ceux) qui, d'après elle, et en indiquant évidemment les motifs de sa décision, est (sont) estimé(s) le(s) plus apte(s) pour la (les) fonction(s) à exercer ».

(38) Note 10 dans l'avis cité : Batselé, D., Daurmont, O. et Quertainmont, Ph., *Le contentieux de la fonction publique*, Bruxelles, Nemesis, 1992, p. 64, n° 23; Sarot, J., et al., *Précis de fonction publique*, Bruxelles, Bruylant, 1994, p. 158, n° 196.

(39) Avis 30.218/1 donné le 22 juin 2000 sur un projet devenu l'ARPG 2000, *Moniteur belge*, 9 janvier 2001.

(40) Avis 30.218/1 donné le 22 juin 2000 sur un projet devenu l'ARPG 2000, *Moniteur belge*, 9 janvier 2001.

(41) C.E., Jadot, n° 98.735, 7 septembre 2001.

(42) C.E., Degueldre, n° 142.684, 25 mars 2005.

(43) C.E., Godard, n° 188.838, 16 décembre 2008.

(44) L'article 1^{er}, § 3, de l'ARPG 2000 dispose que « [n]ul ne peut être nommé agent s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité suivantes :

1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° satisfaire aux lois sur la milice;

4° justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer ».

(45) Les deuxième et troisième phrases de l'article 12 de l'ARPG 2000 disposent ce qui suit :

« Pour un agent désigné à un mandat, la durée du mandat est prise en compte dans l'ancienneté administrative et pécuniaire. Par ailleurs, il bénéficie des droits pécuniaires liés à l'exercice de ce mandat ».

(46) Article 18, alinéa 1^{er}, du projet.

(47) Voir le n° 8, ci-avant.

(48) Pour mieux traduire le caractère cumulatif des deux conditions énoncées à l'article 8 du projet, il conviendrait d'insérer la conjonction de coordination « et » à la fin du 1° de cette disposition.

(49) Le renvoi à l'arrêt Regaert du 20 novembre 2009 qui figure dans le rapport au Gouvernement est toutefois erroné, en ce qu'il mentionne le numéro d'arrêt 198.089 au lieu de 198.078.

(50) Dans son arrêt Regaert, n° 198.078, du 20 novembre 2009, le Conseil d'Etat a condamné dans les termes suivants un système analogue trouvant sa source dans l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2006 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII⁷ :

« Considérant que, dans son avis n° 33.207/2 donné le 25 juin 2002 sur un projet d'arrêté, qui deviendra l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 2003 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII [...], la section de législation du Conseil d'Etat observait '[...] qu'il est pour le moins paradoxal d'être moins exigeant pour les titulaires de hauts grades que pour les titulaires des grades de recrutement. En effet, pour être engagé dans les grades de recrutement du niveau 1 en Communauté française, les candidats, tant statutaires que contractuels, doivent détenir un diplôme de niveau 1'; que s'agissant de l'accès à des fonctions dirigeantes, le Conseil d'Etat a rappelé dans son arrêt Wegimont et Buchet, n° 191.342 du 12 mars 2009 qu'il est parfaitement légitime d'en réserver l'accès aux candidats titulaires d'un diplôme équivalant à celui requis des membres du personnel qu'ils seront amenés à diriger; qu'en l'espèce, les futurs titulaires des plus hauts rangs de l'administration de la partie adverse seront également appelés à diriger un nombre important de titulaires d'un tel diplôme; que le rapport au Gouvernement n'explique pas pourquoi aucun diplôme donnant accès à un emploi de niveau 1 n'est exigé pour ceux-là; que le mémoire en réponse, qui se limite à contester l'applicabilité de l'article 9 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 au recrutement des mandataires ne contient aucune justification qui, en toute hypothèse, aurait dû ressortir des pièces du dossier administratif;

Considérant que les principes de bonne administration, d'égalité et de non-discrimination sont violés dès lors qu'aucun motif raisonnable et légalement admissible ne permet de justifier que les postes des plus hauts rangs de l'administration de la Communauté française soient ouverts à des candidats non titulaires d'un diplôme donnant directement accès à un emploi de niveau 1 ou n'ayant pas réussi l'examen d'accès à ce niveau, alors que ces conditions sont requises lorsqu'il s'agit de pourvoir à des emplois du niveau 1; que ni le caractère temporaire du mandat, ni le fait que la sélection des candidats s'opère également sur base d'un critère d'expérience ne permettent de justifier un quelconque assouplissement des exigences en matière de titre requis; que l'expérience constitue, dans toutes les procédures de nomination, un élément de comparaison des candidatures; qu'il convient toutefois de dissocier les critères devant prévaloir à la sélection et à la comparaison des titres et mérites des conditions de recevabilité des candidatures; que le premier moyen est fondé » (C.E., Regaert, n° 198.078, du 20 novembre 2009; voir aussi : C.E., Amrani, n° 185.257, 9 juillet 2008).

(51) Voir les points 13 à 17, plus bas.

(52) Article 10, § 1^{er}, du projet; voir aussi l'article 10, § 3.

(53) L'article 19 mentionne erronément le signe et le chiffre « 1^{er} », alors qu'il ne contient pas d'autre paragraphe.

(54) Article 7, spécialement son paragraphe 5, première phrase.

(55) Article 7, §§ 3, alinéa 5, première phrase, et 5, première phrase.

(56) Article 7, § 3, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, du projet.

(57) Article 7, § 3, alinéa 1^{er}, troisième phrase, du projet.

(58) Voir les observations rassemblées sous le point III, ci-avant.

(59) Voir les observations rassemblées sous le point II, plus haut.

La chambre était composée de :

M. Y. Kreins, président de chambre;

M. P. Vandernoot et Mme M. Baguet, conseillers d'Etat;

Mme A. Weyembergh et M. Y. De Cordt, assesseurs de la section de législation;

Mme A.-C. Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Mme W. Vogel, premier auditeur.

Le greffier,

A.-C. Van Geersdaele.

Le président,

Y. Kreins.

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/201083]

15 DECEMBRE 2012. — Convention modifiant la convention environnementale du 11 mai 2010 relative à l'exécution de l'obligation de reprise en matière de déchets électriques et électroniques

Vu le décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets, tel que modifié;

Vu le Livre Ier du Code de l'Environnement, notamment son article D89;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 septembre 2010 instaurant une obligation de reprise de certains déchets;

Vu la publication au *Moniteur belge* du 25 avril 2012;

Vu l'avis favorable de la Commission régionale des déchets en date du 8 mai 2012;