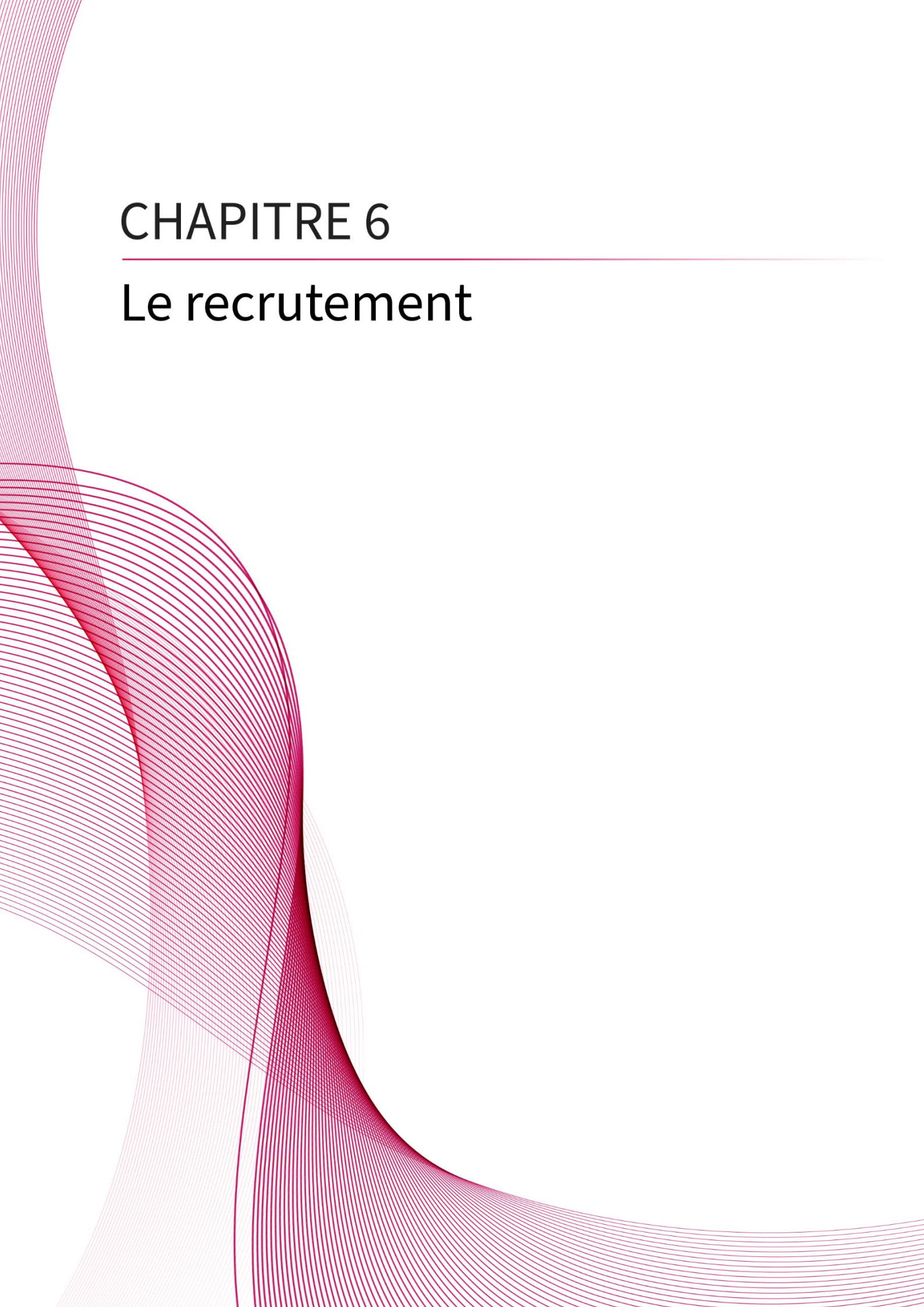


# CHAPITRE 6

---

## Le recrutement



## **Chapitre 6. Le recrutement**

### 6.1. Les décrets

Les décrets prescrivent des principes que les pouvoirs locaux doivent respecter lorsqu'ils organisent leurs recrutements. Ces principes visent à garantir davantage l'objectivité des règles et procédures, tout en tenant compte de la nécessaire souplesse dont les pouvoirs locaux ont besoin.

Ces principes sont la fixation des conditions d'accès aux emplois et l'organisation d'épreuves (a), la constitution d'une commission de sélection (b), l'élaboration de descriptions de fonction (c), la publicité des appels à candidatures (d), et la comparaison des titres et des compétences entre les candidats (e).

#### a) Les conditions d'accès aux emplois et les épreuves

- Communes : articles L1212-2 et L1212-7 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : articles L42/2 et 42/6 LOCPAS
- Provinces : articles L2221-5 et L2221-9 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : articles L1523-34 et L1523-38 CDLD
- Associations chapitre XII : articles 128/6 et 128/10 LOCPAS

Les décrets prévoient que :

*« Le statut général du personnel comprend au minimum :*

*1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves y relatives ;*

*(...)*

*Par épreuve visée au 1°, l'on entend un examen écrit, oral, pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences ».*

Les conditions d'accès elles-mêmes relèvent de l'autonomie locale.

La notion de « candidature répondant au statut » vise par exemple la possibilité, dans le cas d'un contrat de remplacement, de désigner un lauréat uniquement sur base d'un dossier constitué d'une candidature et d'un curriculum vitae.

Les décrets précisent d'autres obligations en matière d'épreuve :

*« Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.*

*Les observateurs ne prennent pas part aux délibérations de la commission de sélection.*

*Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans une autre commune, province, régie autonome, intercommunale, zone de police, zone de secours, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale.*

*Le statut général du personnel fixe un délai maximal endéans lequel les épreuves doivent avoir été initialement réussies au sein de l'autre pouvoir local ».*

Le nombre et la nature des épreuves peuvent varier en fonction du type de recrutement (type de statut, type de contrat), du type de poste (poste d'encadrement ou non, métier spécifique ou non) ou encore de l'urgence du recrutement.

Les décrets précisent que s'il y a des observateurs qui assistent aux épreuves, ils ne prennent pas part aux délibérations de la commission de sélection. Si les mandataires souhaitent être observateurs, le statut général du personnel devra le préciser.

Particularité pour les communes, les CPAS, les provinces : la disposition transcrite ci-avant relative aux observateurs ajoute que « *Si la demande en est formulée, bénéficie d'office de la qualité d'observateur le représentant du groupe politique appartenant ou n'appartenant pas au Pacte de majorité* ».

L'organisation syndicale représentative est, quant à elle, d'office habilitée par le statut syndical à se faire représenter par un délégué auprès du jury de chaque concours ou examen de recrutement de membres du personnel, ainsi qu'auprès du jury de chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel, qu'elle représente (art. 14, alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 28 septembre 1984). Les organisations syndicales représentatives seront invitées dans un délai raisonnable avant l'épreuve de manière à permettre à celles-ci de s'organiser.

Les chefs de groupes politiques sont informés de la tenue des épreuves dans un délai raisonnable.

#### b) La commission de sélection

- Communes : article L1212-6 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article L42/5 LOCPAS
- Provinces : articles L2221-8 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-37 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/9 LOCPAS

L'obligation d'instaurer une commission de sélection est libellée comme suit :

*« Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.*

*Le statut général du personnel fixe la qualité des membres de la commission de sélection.*

*Le [collège communal] [bureau permanent] [collège provincial] détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection [sur proposition du directeur général]. ».*

Pour les intercommunales et les associations chapitre XII, c'est la fonction dirigeante locale qui détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection.

Chaque autorité locale constitue une commission de sélection pour tous les recrutements et précise la qualité de ses membres dans le statut général du personnel.

Particularité pour les communes, les CPAS et les provinces : depuis la réforme du statut des titulaires des grades légaux, le directeur général/la directrice générale ou son délégué de niveau supérieur à celui du poste à pourvoir, participe avec voix délibérative au jury d'examen<sup>9</sup>.

La composition de la commission de sélection peut être fonction du type de recrutement mais également de la nature du poste à pourvoir.

*Exemple* : le statut général du personnel prévoit que pour le recrutement sous contrat de remplacement, la commission de sélection n'est composée que du directeur général ou de son délégué ; que pour tous les autres recrutements, la commission est composée du directeur général, du responsable des ressources humaines et d'un membre du personnel du niveau/grade au moins égal au poste à pourvoir.

*Exemple* : le statut général du personnel prévoit que, pour tous les emplois de niveaux A, B et C, la commission de sélection est composée du directeur général, du responsable des ressources humaines et du responsable du service du poste concerné ; pour tous les emplois de niveaux D et E, la commission de sélection est composée du délégué du directeur général et d'un membre du personnel désigné par ledit délégué.

La composition de la commission de sélection (effectifs et suppléants) peut inclure des membres du personnel internes mais aussi externes à l'administration.

Le statut général du personnel ne doit pas préciser, pour chaque recrutement, le nom de celui ou de celle qui composera la commission de sélection. Ces détails seront décidés par le collège ou le bureau permanent sur proposition du directeur général, ou par le titulaire de la fonction dirigeante locale.

Ces délibérations sont des délibérations de mise en œuvre du statut et ne sont donc pas soumises à l'exercice de la tutelle spéciale d'approbation.

Le statut général du personnel précise le rôle de la commission de sélection, à savoir la vérification de la recevabilité des candidatures au regard de critères et conditions générales préalablement établis par l'autorité et, le cas échéant, l'information aux candidats de la recevabilité ou non de la candidature, des dates des épreuves et du résultat de celles-ci.

---

<sup>9</sup> Voyez les art. L1124-4, §2 et L2212-58, §7 du Code de la démocratie locale ; ainsi que l'art. 45, §4, de la Loi organique des CPAS.

### c) Les descriptions de fonction

- Communes : article L1211-4 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42 § 4 LOCPAS
- Provinces : articles L2221-2 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-32 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/4 LOCPAS

Les décrets imposent l'élaboration d'une description de fonction :

*« Une description de fonction est élaborée, avant de pourvoir à l'emploi, pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par [le directeur général] [la fonction dirigeante locale] après concertation au sein du comité de direction.*

*La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier. ».*

Quel que soit le modèle de description de fonction choisi par l'autorité locale, il doit répondre, *a minima*, à cette définition. Elle est libre d'affiner ou non le degré de précision des tâches ou des compétences requises pour chaque poste de l'administration.

Les descriptions de fonction ne contiennent pas de dispositions administratives et pécuniaires et ne font donc pas partie du statut général du personnel.

Elles ne constituent pas un acte réglementaire et ne sont dès lors pas soumises à l'obligation de motivation, ni à l'exercice de la tutelle administrative.

Cet outil de gestion des ressources humaines est arrêté par le directeur général/la directrice générale ou par le titulaire de la fonction dirigeante locale après concertation au sein du comité de direction.

Les descriptions de fonction telles que définies ne sont pas soumises à la négociation, ni à la concertation syndicale au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La description de fonction est annexée à l'appel public à candidatures (voir point d) ci-après).

En ce qui concerne les descriptions de fonctions liées à l'IFIC, il est renvoyé à la circulaire du 15 février 2022 ayant pour objet « *Fonction publique locale – Personnel du secteur hospitalier public wallon – Circulaire relative aux barèmes et à la classification de fonctions « IFIC » subventionnés par l'autorité fédérale ainsi qu'aux différents protocoles applicables aux secteurs publics de la santé relevant du Fédéral et de la Région wallonne* ». Ces protocoles sont disponibles sur le site suivant : <https://www.if-ic.org/fr> .

d) La publicité des appels à candidatures

- Communes : article L1212-5 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/4 LOCPAS
- Provinces : articles L2221-7 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-36 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/8 LOCPAS

Les nouvelles dispositions décrétales applicables aux pouvoirs locaux sont les suivantes :

*« § 1<sup>er</sup>. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.*

*Le recrutement vise les opérations ayant pour but de pourvoir à un poste et dont le processus aboutit à l'entrée en service d'un nouveau membre du personnel.*

*§2. Le recrutement est effectué sur base d'un appel public à candidatures qui comprend au minimum une description de fonction, la nature juridique de l'emploi, ainsi que les conditions d'accès et le barème prévus par le statut général du personnel.*

*Les modalités de publicité de l'appel à candidatures sont déterminées dans le statut général du personnel.*

*§3. Il peut être dérogé à la publicité de l'appel à candidatures pour les recrutements contractuels à effectuer en cas d'urgence impérieuse ou pour les recrutements sous contrat de travail à durée déterminée de moins de 1 an, ou pour les recrutements rendus nécessaires pour répondre à une obligation légale ».*

Les décrets imposent aux pouvoirs locaux le respect de l'appel public à candidatures pour tous les recrutements. La notion de recrutement est définie légalement.

L'objectif de la publicité est de permettre à toute personne intéressée par l'emploi d'en être informée et de poser sa candidature. La publicité des appels à candidatures découle du principe général de droit constitutionnel de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Le statut général du personnel peut en effet modaliser le nombre et le type de canal de diffusion de l'appel à candidatures en fonction de la nature juridique de la relation de travail, du type de poste à pourvoir ou de la nature du poste à pourvoir. Il s'agit de prévoir une publicité adéquate.

Le statut général du personnel peut modaliser la durée de l'appel à candidatures pour autant qu'elle demeure adéquate également.

Une exception à l'appel public est prévue pour les recrutements en cas d'urgence impérieuse dûment motivée, les contrats à durée déterminée de moins d'un an ou pour les recrutements rendus nécessaires pour répondre à une obligation légale. Ce dernier cas vise, par exemple, le remplacement temporaire de titulaires de grades légaux ou le recrutement de personnel de soins pour répondre à des normes de financement.

Pour procéder à un recrutement en urgence en dérogeant à la règle de l'appel public, une décision motivée de l'autorité sera nécessaire.

Point d'attention : les dispositions prises en exécution des règles de recrutement fixées dans le statut général du personnel (décision de lancer l'appel à candidatures, le contenu des épreuves...) et les modalités de l'appel à candidatures (délai de dépôt de candidatures, conditions de recevabilité de celles-ci etc..) ne doivent pas être soumises à l'approbation de l'autorité de tutelle.

#### e) La comparaison des titres et des compétences

- Communes : article L1212-8 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/7 LOCPAS
- Provinces : articles L2221-10 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-39 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/11 LOCPAS

Les décrets instaurent l'obligation de comparer objectivement les candidats qui ont participé à la procédure de recrutement :

*« L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et compétences entre les candidats »*

La comparaison des titres et des compétences correspond à celle requise par le principe général de droit administratif de la « comparaison des titres et mérites ». Seuls les titres et compétences en rapport avec la fonction à conférer sont pertinents. L'objectif de la comparaison est de motiver la préférence accordée à un candidat.

Le choix du lauréat est motivé conformément à la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La motivation du choix du lauréat est effectuée notamment sur la base du dossier de la commission de sélection et au regard des critères préalablement établis.

#### f) Dispositions transitoires

Les décrets ne s'appliquent pas aux procédures de recrutement lancées avant l'entrée en vigueur desdits décrets.

### 6.2. Recommandations

#### a) Les diplômes et les titres de compétences

##### Le régime de 1994

La circulaire du 27 mai 1994 posait le principe selon lequel l'échelle barémique octroyée au recrutement est essentiellement liée au diplôme de l'enseignement requis pour accéder à l'emploi à pourvoir.

La circulaire du 2 avril 2009 a ensuite instauré le principe de la valorisation des compétences pour les titulaires de niveau D (échelles D1 et D4). Ce principe a été concrétisé par les circulaires du 25 janvier 2011 et du 19 avril 2013 qui reconnaissent



spécifiquement les titres de compétences de base délivrés par le Consortium de validation des compétences et les titres de formation certifiés et délivrés par un organisme agréé par le Gouvernement wallon (IFAPME).

Il s'agissait des deux titres suivants :

- Le diplôme de chef d'entreprise délivré par l'IFAPME était positionné, pour le recrutement, à l'échelle D4 du personnel ouvrier et du personnel administratif ;
- Le certificat d'apprentissage délivré par l'IFAPME était positionné, pour le recrutement à l'échelle D1/D2 du personnel administratif, ouvrier et technique.

### Le nouveau régime de 2024

A travers la réforme, la valorisation de titres de formation et de titres de compétences est élargie et trouve sa place à côté du diplôme.

Pour rappel, les diplômes visent ceux reconnus légalement par la Fédération Wallonie Bruxelles. Selon le portail de cette dernière [www.mesetudes.be](http://www.mesetudes.be), le diplôme est défini comme le « *document qui atteste la réussite d'études ainsi que le titre ou grade académique accordé à l'issue de ce cycle d'études* ».

Le site [www.enseignement.be](http://www.enseignement.be) renseigne les établissements d'enseignement légalement reconnus par la Fédération Wallonie Bruxelles et les types de formation y relatifs tels que l'enseignement ordinaire, l'enseignement supérieur, l'enseignement de promotion sociale ou l'enseignement en alternance.

Pour ce qui concerne la valorisation des compétences, l'on distingue les titres suivants :

#### ❖ Titre de compétences

La validation des compétences est l'acte par lequel une personne s'adresse à un organisme agréé pour faire reconnaître de manière officielle un ou plusieurs savoir-faire issus de l'expérience.

La valorisation des compétences est la manière dont on va reconnaître officiellement des compétences validées pour permettre à la personne détentrices de ces compétences de débiter ou de progresser dans sa carrière professionnelle.

Le titre de compétences est la preuve officielle des compétences professionnelles validées. Il est délivré par des organismes tel que le Consortium de validation des compétences après avoir réussi une épreuve dans un centre agréé. Les conditions d'accès et les titres de compétences délivrés sont renseignés sur le site du Consortium [www.cvdc.be](http://www.cvdc.be) Des titres de compétences peuvent être délivrés par d'autres organismes. Ils sont notamment renseignés dans le cadre francophone de certification.



❖ Titre de formation certifié

Le titre de formation certifié est un document délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, à l'issue d'un programme d'apprentissage permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Des organismes de formation professionnelle permettent à toute personne de suivre un programme de cours à l'issue duquel elle pourra exercer un métier. Le titre de formation délivré à l'issue de ce programme doit être certifié par un organisme agréé par le Gouvernement wallon. Ainsi, l'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) est un organisme agréé par le Gouvernement.

La nouveauté est d'élargir la prise en compte des titres de formation certifiés à ceux délivrés par des organismes des autres niveaux de pouvoirs. Ainsi, un diplôme délivré par le service public francophone bruxellois de la commission communautaire française chargée de l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles (SFPME) peut être pris en compte lors d'un recrutement dans un pouvoir local wallon.

Positionnement des diplômes et titres

Compte tenu du nombre important de diplômes de l'enseignement et surtout des titres de compétences et des titres de formation professionnelle, il n'est pas toujours aisé de déterminer l'échelle barémique qui y correspond.

Il existe un outil de référence en termes de positionnement de ces diplômes et titres : le cadre francophone de certification ([www.cfc.cfwb.be](http://www.cfc.cfwb.be)).

*Exemple : un certificat de qualification de maçon délivré par l'IFAPME n'est pas renseigné dans la carrière de principe. Le cadre francophone de certification indique que ce certificat est positionné au niveau 3. Selon le développement de la carrière de principe, il est recommandé de positionner les titres et certificats de niveau 3 à l'échelle D2.*

Point d'attention : le diplôme de chef d'entreprise d'agent commercial délivré par l'IFAPME est aujourd'hui positionné au niveau 5 dans le cadre francophone de certification. Selon la carrière de principe, le titulaire du diplôme ou titre positionné au niveau 5 bénéficie, au recrutement, de l'échelle C1 (ancienne échelle D7). Par conséquent, les circulaires précitées du 2 avril 2009, du 25 janvier 2011 et du 19 avril 2013 ne sont plus d'application.

b) Le calcul de l'ancienneté de services au recrutement

Pour la détermination des traitements individuels au moment du recrutement, il est tenu compte des années de services rendus en qualité statutaire et contractuelle, que ce soit dans des fonctions à prestations complètes ou incomplètes :

- Dans le secteur public ;
- Dans le secteur privé, en qualité d'indépendant, en qualité de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics et en qualité de stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes, à condition que ces années de service soient directement utiles à l'exercice de la fonction, et calculées au prorata des prestations réellement exercées.

La charge de la preuve des services prestés dans ces secteurs et de l'utilité de cette expérience avec la fonction actuellement exercée, incombe au membre du personnel qui sollicite la valorisation de cette ancienneté pécuniaire. La preuve apportée est appréciée au cas par cas par chaque autorité locale ou provinciale.

Les services admissibles se comptent en mois calendrier. Les fractions de mois sont totalisées en fin d'année et sont comptabilisées à concurrence d'un mois par 30 jours.

En vertu de la règle de non-rétroactivité, toute nouvelle mesure qui serait prise ne trouve, en principe, à s'appliquer qu'aux nouveaux membres du personnel statutaire ou contractuel après l'entrée en vigueur de la disposition du statut général du personnel modifiée en ce sens. Celle-ci ne vaut que pour l'avenir et n'opère donc pas avec effet rétroactif.