

# Délégation accordée en matière de recrutements aux fonctionnaires généraux du ministère de la Communauté française

La Cour des comptes a examiné la façon dont est mise en œuvre la délégation accordée, en matière de recrutements, aux fonctionnaires généraux du ministère de la Communauté française. Le présent audit traite de la gestion prévisionnelle des effectifs et de la procédure de sélection du personnel.

## Gestion prévisionnelle des effectifs

L'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 9 février 1998 accorde délégation au secrétaire général pour déclarer les emplois vacants, pour admettre au stage et nommer à titre définitif les lauréats admis par le Selor, ainsi que pour signer les contrats d'engagement – et leurs avenants – des membres du personnel contractuel. Le secrétaire général et les administrateurs généraux du ministère participent, chacun pour ce qui le concerne, à la désignation des membres du personnel à engager.

En impliquant de la sorte les fonctionnaires généraux, le gouvernement de la Communauté française entendait « *assurer une organisation encore plus efficace des services de l'administration et une gestion plus adéquate du personnel* ».

Le procédé de la délégation constitue un moyen privilégié pour responsabiliser les fonctionnaires généraux, agissant en qualité d'autorités déléguées. La Cour des comptes rappelle toutefois que les délégations dont ils sont investis ne les dispensent pas de faire rapport à l'autorité délégante sur l'usage qui en est fait et sur les résultats obtenus, tout comme elles n'habilitent pas l'autorité délégante à renoncer à tout contrôle des compétences ainsi déléguées.

Or, la Cour des comptes a constaté qu'aucun rapport semestriel, pourtant imposé par l'arrêté précité, n'a été rédigé ni, a fortiori, transmis au ministre. Le rapportage au gouvernement relatif aux délégations octroyées tient dans un suivi budgétaire, qui ne peut être considéré comme une justification suffisante de l'utilisation des compétences déléguées.

Celles-ci s'exercent dans les limites d'une enveloppe budgétaire dont le montant global est déterminé en fonction des départs de membres du personnel. Deux tiers de cette enveloppe sont partagés entre le secrétaire général et les cinq administrateurs généraux. L'affectation du reliquat, soit un tiers de l'enveloppe, à d'autres recrutements est proposée par le comité de direction et approuvée par le gouvernement, lequel devrait pouvoir, de la sorte, adopter un plan spécifique de recrutement en adéquation avec les politiques nouvelles qu'il entend mettre en œuvre.

Outre que ces enveloppes budgétaires ne concernent qu'une part réduite de l'effectif, excluant notamment les services dits « *continus* » du ministère, aucun plan spécifique de recrutement n'a été approuvé par le gouvernement pour le ministère de la Communauté française en 2012. Le pilotage exclusivement budgétaire de la gestion des effectifs n'a pas empêché le blocage de tout nouveau recrutement suite à l'avis rendu par l'Inspection des finances, le 10 août 2012, lequel constatait l'insuffisance des crédits budgétaires affectés aux rémunérations du personnel.

Enfin, la Cour des comptes relève l'obsolescence du cadre organique, adopté le 7 juillet 1997, au regard des besoins en personnel et de l'effectif en fonction au sein du ministère. Un projet de cadre a été approuvé en première lecture par le gouvernement de la Communauté française le 26 mai 2011, mais n'a pas encore été adopté définitivement à ce jour.

### Procédure de sélection

La Cour des comptes a noté l'absence d'arrêté réglementaire déterminant les conditions d'engagement et la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel. Le ministre de la Fonction publique a confirmé à cet égard qu'un projet d'arrêté, s'inspirant du dispositif réglementaire applicable en Région wallonne depuis 2003, a été adopté en première lecture par le gouvernement de la Communauté française le 14 novembre 2013.

Dans sa réponse du 27 janvier 2014, le ministre précise également que l'usage de la délégation devait aller « *dans le sens d'une meilleure gouvernance des services publics* ». Il souligne par ailleurs que, depuis l'entrée en fonction du gouvernement, en juillet 2009, le ministère de la Communauté française a été doté d'autres outils visant à améliorer, objectiver et professionnaliser les procédures de recrutement et de promotion : arrêté du 4 mars 2010 relatif aux concours de recrutement et d'accession au niveau supérieur, nouveau protocole de collaboration avec le Selor, création du service général de la gestion des ressources humaines, mise en place du partage des réserves de recrutement avec les autres entités.

Considérant les observations faites à propos de la gestion des réserves de recrutement, de l'organisation systématique des épreuves complémentaires et de la tenue approximative des dossiers des membres du personnel, la Cour des comptes observe toutefois que la procédure de sélection tant des agents statutaires que du personnel contractuel n'offre pas une assurance raisonnable quant aux garanties réglementaires « *en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité* ». L'implémentation, depuis 2009, de nouveaux instruments de gestion des ressources humaines n'a donc pas rencontré l'objectif visé par le gouvernement.

La procédure de sélection ainsi mise en œuvre vise en fait à atteindre les deux objectifs assumés par l'administration, notamment dans le cadre du plan API (« *Agissons, Progressons, Innovons ensemble* »), à savoir la « stabilisation » et la « statutarisation » maximale du personnel contractuel. La Cour des comptes constate que ces deux objectifs sont poursuivis selon des procédés de sélection qui vont à l'encontre des droits des lauréats externes des réserves de recrutement constituées par le Selor et méconnaissent les principes applicables en matière de recrutement et d'égalité d'accès aux emplois publics.