

Droit de la fonction publique

Pr. Dr. Ann Lawrence Durviaux,
avocat

Rappel

- PLAN DES EXPOSES
 - Chapitre 1 : cadre général
 - Section 1: facteurs et savoirs déterminants
 - Section 2: le cadre normatif
 - §1. Le droit supra-national
 - CEDH + droit communautaire
 - §2. Le droit interne
 - Section 3 : La relation individuelle de travail
 - Section 4 : les relations collectives de travail

Rappel

- PLAN DES EXPOSES
 - Chapitre 2 : Les fonctions publiques
 - Droits et obligations des agents,
 - Début, déroulement et fin de carrière,
 - Déontologie et régime disciplinaire sont étudiés
 - Chapitre 3 : droit social de la fonction publique
 - Chapitre 4 : responsabilité civile et pénale des fonctionnaires et question clés du contrôle juridictionnel

Chapitre 2. Présentation

- PLAN
- Section 1. Carrière
 - §1. Les concepts inhérents à la carrière
 - §2. Nomination et promotion
 - A Les nominations et promotions
 - 1. La sélection et le recrutement
 - 2. L'évaluation
 - **B. La promotion**
 - **C. La motivation : règle d'or**
 - **§3. Le statut pécuniaire**
 - **§4. Les positions administratives**
 - **§5. La fin de carrière**
- Section 2. Droits, obligations et discipline

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion

ARPG ?

1. article 10 de l'ARPG :
 1. le statut règle l'organisation de la carrière de l'agent.
 2. Il en garantit la publicité et la transparence.
 3. Les emplois sont classés par niveaux.
 4. L'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être assurée par le statut lors du classement des emplois.
 5. Le statut peut, en matière d'organisation de la carrière, prévoir des modalités d'après lesquelles l'agent acquiert accès, temporaire ou non, à un emploi d'un autre niveau, en respectant les conditions de diplôme.
 6. Le statut fixe les règles générales en matière de conditions et de procédures de promotion

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion

ARPG ?

1. article 10 de l'ARPG :

- Le statut peut prévoir une carrière plane où l'agent est nommé successivement à des emplois d'un échelon toujours supérieur, mais du même niveau, sans que l'emploi permanent soit vacant et sans que l'intéressé doive introduire sa candidature.
- Cependant, si la vacance d'un emploi constitue une condition pour la promotion et si cet emploi ne doit pas être pourvu par épreuve de sélection, le statut fixe au moins l'obligation d'une déclaration de vacance préalable des emplois, le délai entre l'appel aux candidatures et leur introduction et une procédure de comparaison des candidatures .

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion

ARPG ?

- L'ARPG est donc assez succinct concernant les règles de promotion, les entités fédérées disposant ainsi d'une importante marge de manœuvre sur ce point.
- La carrière plane n'est plus organisée automatiquement, son existence est désormais laissée à l'appréciation des entités fédérées.
- Concernant les emplois de promotion, seuls trois principes sont énoncés par l'ARPG. Ceux-ci servent à garantir une égalité de traitement entre les candidats aux promotions. .

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Au niveau de l'Etat fédéral, la structure de la carrière des agents est décrite par les articles 3 et suivants du statut Camu.
- Cette structure a été modifiée lors de la réforme Copernic.
- Il n'existe plus de carrière plane au niveau fédéral.
- Hiérarchie (A.B.C.D) + filières de métiers
- L'article 6bis du statut Camu précise les **règles de choix de procédures de nomination** à suivre afin de pourvoir à un emploi vacant.
- Lorsque la nomination à une classe de métier ou à un grade peut être faite selon plusieurs modes et qu'aucune disposition n'impose un mode déterminé, le ministre ou le président du comité de direction choisit le mode de nomination à suivre pour l'attribution de chaque emploi devenu vacant.
- Le choix de la promotion, de la mobilité ou du recrutement est donc libre pour le ministre, en principe.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Le choix de la promotion, de la mobilité ou du recrutement est donc libre pour le ministre, en principe.
- Exception pour la nomination dans les classes A3 et A4 :
 - promotion, mobilité puis recrutement
 - Les candidats doivent posséder une expérience utile de six ans pour accéder à la classe A3 et de neuf ans pour accéder à la classe A4.
 - Si vraiment toutes ces procédures ne donnent aucun résultat, l'emploi peut être pourvu par contrat de travail. Les candidats doivent également posséder l'expérience décrite ci-dessus.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Les règles de promotion proprement dites sont décrites dans les articles 70 et suivants du statut Camu.
- Il existe deux types de promotion : la **promotion de type administratif** et la **promotion de type barémique**.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- L'article 70, §1^{er} du statut Camu prévoit **trois modes de promotion** pour un agent :
 1. sa nomination à un grade d'un niveau supérieur (pour les niveaux B ou C) ;
 2. sa nomination à une classe du niveau A lorsqu'il appartient à un niveau inférieur,
 3. ou sa nomination à la classe supérieure (au sein du niveau A).
 4. L'article traite aussi de la promotion par avancement barémique : il s'agit *de l'attribution à l'agent de l'Etat dans son grade ou dans sa classe de l'échelle de traitement supérieure à celle dont il bénéficiait*. L'agent exerce la même fonction, dans le même grade ou dans la même classe, mais reçoit une augmentation de traitement. En fait, il reçoit une échelle de traitement différente, plus avantageuse, dans laquelle il continuera à avancer par son ancienneté.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Il est important de rappeler que, pour participer à toutes les épreuves de promotion prévues, l'agent doit se trouver dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion (article 75 de statut Camu).
- La promotion par avancement de grade n'existe plus puisque dans les niveaux B, C et D, les grades sont équivalents.
- Les agents peuvent néanmoins changer de grade (ils exercent alors une autre fonction) ou, pour le niveau A, ils peuvent changer de classe de métiers (ils garderont donc la même classe mais au sein d'une autre filière de métiers).

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Les deux premiers modes de promotion sont des promotions par accession au niveau supérieur.
 - Ils sont attribués par la voie d'une sélection comparative organisée par le Selor.
 - La promotion par avancement à la classe supérieure ou par avancement barémique peut être subordonnée à la réussite d'une mesure de compétences ou d'une formation certifiée

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- La **mesure de compétences** est *une épreuve visant à vérifier si un agent de l'Etat développe et actualise les compétences techniques et les compétences génériques comportementales nécessaires au bon exercice de sa fonction.*
- La **formation certifiée**, quant à elle, est *une formation visant à actualiser et à développer les qualifications et les compétences des agents. Elle se conclut par la validation des acquis de cette formation*

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Les mesures de compétences sont organisées par le Selor.
- C'est l'Institut de formation de l'Administration fédérale qui assure les formations certifiées
- Toutefois, selon l'article 73bis du statut Camu, la promotion par avancement à la classe supérieure peut être subordonnée à la réussite d'une sélection organisée par le Selor, dont les conditions et les modalités sont fixées par le ministre compétent, avec l'accord du Ministre de la Fonction publique

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Il ne peut y avoir de promotion qu'en cas de vacance d'un emploi permanent.
- La vacance d'un emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents susceptibles d'être nommés par un avis de vacance d'emploi.
- Ceux-ci doivent présenter leur candidature par lettre recommandée dans un délai de dix jours ouvrables qui commence à courir le premier jour ouvrable qui suit celui de la remise de l'avis de vacance d'emploi à l'intéressé
- Cet avis contient tous les éléments relatifs à l'emploi vacant afin de permettre aux candidats de postuler en toute connaissance de cause.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Le changement de grade et le changement de classe de métiers ne peuvent avoir lieu qu'en cas de vacance d'un emploi permanent.
- Une fois les candidatures déposées, le Comité de direction (ou l'organe qu'il délègue à cet effet) examine celles-ci, détermine les candidats aptes à exercer la fonction pour laquelle ils sollicitent un changement de classe de métiers ou un changement de grade et les classe selon leur aptitude à exercer cette fonction.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Les grades étant à présent équivalents dans les niveaux B, C et D, seuls les agents du niveau A peuvent encore évoluer dans la carrière administrative.
 - En montant dans les classes, ils changent de titre et sont mieux rémunérés. Cette promotion est accordée sous réserve de la réussite d'une formation certifiée.
 - Elle n'a donc aucun rapport avec l'évaluation des agents, nous l'avons dit, mais n'est pas pour autant automatique.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Autres niveaux, il n'y a plus de promotion administrative possible, s'ils veulent rester dans le même niveau.
 - Ils peuvent changer de grade, mais alors ils doivent exercer une autre fonction. Cela n'est bien sûr pas toujours possible.
 - Dès lors, la seule façon qu'il leur reste d'avancer dans la carrière est de passer des mesures de compétences ou des formations certifiées afin d'obtenir des **promotions barémiques** (c'est-à-dire des changements d'échelles barémiques. Même si les grades sont équivalents, il peut être néanmoins intéressant de changer de grade, car ceux-ci n'ont pas tous les mêmes échelles barémiques.
 - Par exemple, un expert administratif possède le même grade qu'un expert informatique, mais à ce dernier, est souvent attachée une échelle barémique plus avantageuse. Encore faut-il être capable d'exercer une autre fonction et avoir les qualifications requises...

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Cette nouvelle organisation de la carrière est plus souple, car dans les niveaux B, C et D, il n'y a plus de véritable hiérarchie.
- La carrière plane a disparu, et tous les anciens échelons aussi.
- Les agents ne peuvent changer de fonction que si la fonction qu'ils convoitent est vacante.
- Il n'y a donc plus d'emplois de promotion dans le cadre administratif.
- Les agents peuvent passer des épreuves s'ils veulent évoluer, mais n'y sont pas obligés.
- En outre, ces épreuves concernent leur carrière pécuniaire, ils peuvent donc évoluer sans être obligé de changer de fonction.
- C'est un avantage par rapport à l'ancien système, qui récompensait les agents qui étaient compétents dans leur fonction en les changeant d'emploi...

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : FEDERAL

- Par contre, ce système rend selon nous complètement inutile l'évaluation des agents.
- Il comporte également le risque que les agents prennent beaucoup de temps à essayer de passer les mesures de compétences et les formations certifiées aux dépens de leur fonction.
- S'ils perdent de ce fait leur motivation dans leur emploi, il ne risque pas d'y avoir de lourdes conséquences, puisque l'évaluation n'est plus utile qu'en cas extrême.
- Un garde-fou semble manquer dans le dernier état de réforme du système.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- En Région wallonne, le système ressemble au système de l'Etat fédéral avant les réformes du niveau A.
- Il est moins complexe que le système fédéral actuel.
- Les articles 46 à 62bis du code wallon règlent la promotion pour les agents wallons.
- Il y a **trois sortes de promotions** :
 1. la promotion par **avancement de grade**, . Les grades ne sont pas équivalents dans le système wallon, dès lors la promotion par avancement de grade existe toujours
 2. la promotion par **accession au niveau supérieur** et
 3. la promotion en **carrière plane**.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- Promotion par avancement de grade est définie comme *la nomination au grade immédiatement supérieur du même niveau que celui auquel appartient l'agent. Toutefois, un agent de rang A6 peut être promu par promotion par avancement de grade au grade de directeur.*
 - Une vacance d'emploi est impérativement nécessaire à la promotion par avancement de grade à un emploi de directeur ou à un emploi d'encadrement
 - Pour les promotions par avancement de grade qui ne mènent pas à ces emplois, il ne faut donc pas de vacance d'emploi
- la promotion par accession au niveau supérieur nécessite une vacance d'emploi (= *la nomination à un grade de recrutement d'un niveau plus élevé que celui auquel appartient l'agent.*)

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- La promotion en carrière plane est *la nomination automatique à un grade plus élevé du même niveau que celui auquel appartient l'agent, sans qu'il existe d'emploi vacant de ce grade et sans que l'agent doive faire acte de candidature.*
 - La carrière plane ressemble donc sensiblement à l'avancement de grade
 - La différence essentielle entre les deux est que la première est automatique.
 - Pour bénéficier de la promotion par avancement de grade, il y a des conditions à respecter.
 - La carrière plane, en outre, s'applique uniquement aux promotions du rang E3 vers le rang E2 après huit ans d'ancienneté pécuniaire et pour autant que l'agent ne soit pas sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée. La carrière plane existe toujours en Région wallonne, mais elle est à présent un phénomène périphérique, voué selon nous à disparaître

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- procédure d'appel aux candidatures pour la mutation ou la promotion aux emplois déclarés vacants (article 51 bis)
- Promotion Directeur (art. 54):
 - comité de direction, double classements - provisoire et définitif après réclamation des candidats
 - Conserve lien avec l'évaluation

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- Promotion pour les autres (art. 56):
 - hormis pour les fonctions d'encadrement du rang A5, peut être promu par avancement de grade l'agent qui possède l'ancienneté de rang la plus grande ou en cas d'égalité, l'ancienneté de service la plus grande ou en cas d'égalité, qui est le plus âgé.
 - Cet agent doit, de plus, remplir les conditions suivantes :
 1. il doit justifier de l'évaluation favorable,
 2. ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée et, enfin,
 3. être lauréat d'une épreuve de validation des compétences pour le métier concerné, présentée au plus tôt quatre ans après la nomination à son grade actuel.
 4. Les candidats à la promotion pour les fonctions d'encadrement de rang A5 doivent remplir également ces conditions et doivent, en outre, compter une ancienneté de niveau de huit ans.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- Les épreuves de validation des compétences acquises sont organisées pour chaque métier par la direction de la formation du ministère de la Région wallonne pour l'ensemble des services et organismes
 1. Le gouvernement fixe les compétences requises pour l'exercice, à chaque rang, de chaque métier et arrête le programme et le règlement des épreuves, sur proposition de la commission des programmes.
 2. Tous les agents qui réunissent les autres conditions pour la promotion peuvent s'inscrire à l'épreuve.
 3. Ceux qui ont satisfait à l'épreuve de validation sont déclarés lauréats.
 4. Ces épreuves ne sont pas applicables aux agents de niveaux 3 et 4. Ceux-ci doivent cependant suivre des formations d'acquisition de compétences pour le métier concerné. Leur évaluation intègre les effets de ces formations sur le travail accompli dans le service

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

- La procédure de promotion pour les emplois d'encadrement (art. 58)
- L'étude des conditions relatives à la promotion par accession au niveau supérieur est plus simple. (art.59)
 - Peut accéder à cette promotion,
 1. l'agent du ou des niveaux inférieurs qui justifie de l'évaluation positive,
 2. qui n'est pas sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée et
 3. qui est lauréat d'un concours d'accession au niveau et au métier considéré.
 4. L'agent peut participer à des formations préparatoires et s'inscrire aux concours d'accession au plus tôt quatre ans après sa nomination.
 5. Le secrétaire établit le classement des lauréats et le communique au gouvernement

▪

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : R.W.

▪ CONCLUSIONS

1. La carrière des agents wallons est donc structurée de façon assez classique, sans grandes innovations par rapport au système mis en place par le Statut Camu.
2. Même si la carrière plane ne représente plus qu'un élément secondaire, d'ampleur très limitée, le système wallon est incontestablement un système de carrière.
3. Des emplois de promotion sont prévus et sont accessibles à tous les agents qui remplissent certaines conditions, somme toute, assez faciles à respecter.
4. Toutefois, la promotion est tout de même considérée comme une récompense pour l'agent. Nous en voulons pour preuve le lien direct entre celle-ci et l'évaluation de l'agent, ainsi que le système des épreuves de validation des compétences acquises, dont la réussite conditionne l'accès à la promotion.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- En Communauté flamande, le statut des agents est très bref sur les règles de promotion.
- En fait, selon l'article 6.2 du statut flamand, sans préjudice des dispositions communes du statut, il faut entendre par « carrière administrative » les **règlements complémentaires** par référence aux matières suivantes : la hiérarchie des grades, l'ancienneté et le classement, la carrière hiérarchique (y compris les conditions d'accès et les grades entrant en ligne de compte par le biais du règlement organique), les mandats et les désignations temporaires, la carrière fonctionnelle, les dispositions particulières relatives à la carrière administrative, le changement de fonction, la rétrogradation volontaire et le changement de grade d'office.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- Il n'existe donc qu'un socle de règles transversales relatives à la carrière des agents dans le statut flamand, le reste se trouvant dans des règlements complémentaires.
- Dans l'annexe 2 du statut flamand, est reprise une liste des services ou organismes dépendant de la Communauté flamande qui ont leur propre statut relatif à la carrière de leurs agents.
 - Ces statuts sont encore d'application, uniquement en ce qui concerne la carrière administrative et pécuniaire des agents, jusqu'à ce que de nouvelles dispositions soient prises et insérées dans le statut flamand.
 - Le système actuel est donc difficile à appréhender dans sa totalité. Seules quelques règles du statut flamand seront donc mises en évidence.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- Il n'existe donc qu'un socle de règles transversales relatives à la carrière des agents dans le statut flamand, le reste se trouvant dans des règlements complémentaires.
- Dans l'annexe 2 du statut flamand, est reprise une liste des services ou organismes dépendant de la Communauté flamande qui ont leur propre statut relatif à la carrière de leurs agents.
 - Ces statuts sont encore d'application, uniquement en ce qui concerne la carrière administrative et pécuniaire des agents, jusqu'à ce que de nouvelles dispositions soient prises et insérées dans le statut flamand.
 - Le système actuel est donc difficile à appréhender dans sa totalité. Seules quelques règles du statut flamand seront donc mises en évidence.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- Le **manager de ligne** qui décide de combler une vacance figurant au plan du personnel de son entité en faisant appel au marché interne de l'emploi, par le biais d'une procédure de promotion et/ou de la mobilité horizontale, ou par la désignation à un mandat ou par la procédure d'une désignation temporaire, opte pour un appel au sein du « domaine politique » concerné ou dans tous les « domaines politiques ».
 - La mobilité horizontale s'applique au sein des services des autorités flamandes.
 - C'est l'AAE Rekrutering en Selectie qui la gère.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- S'il est opté pour le comblement d'une vacance par le biais d'une procédure de promotion sans examen ou épreuve des capacités, le manager de ligne peut limiter l'appel aux fonctionnaires nommés à titre définitif de son entité.
- Toutefois, un membre du personnel contractuel peut solliciter un emploi statutaire dans une même fonction par le biais de la mobilité horizontale, à condition qu'il ait déjà passé l'épreuve générique dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- Si le manager de ligne opte pour le marché interne de l'emploi, soit par une procédure de promotion, soit par la mobilité horizontale, il peut effectuer une présélection des candidatures en les confrontant aux exigences de profil. Les candidats sont informés des résultats de la présélection et de la motivation de l'exclusion éventuelle
- Au terme de la procédure, le manager de ligne choisit le candidat le plus apte pour la vacance, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il est d'avis qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- CONCLUSIONS
- D'après cet aperçu très succinct, il semble que le système flamand se soit beaucoup éloigné du système fédéral d'origine.
 1. Tout d'abord, il n'est pas uniforme.
 2. Ensuite, un grand choix est laissé au manager de ligne pour constituer son personnel. Il peut choisir entre la mobilité et la promotion et peut même utiliser une procédure de promotion sans examen ou épreuve des capacités. Cette formule n'est apparemment pas assortie de conditions.

Chapitre 2. Section 1. B. Promotion : Région flamande

- CONCLUSIONS
- D'après cet aperçu très succinct, il semble que le système flamand se soit beaucoup éloigné du système fédéral d'origine.
 1. Tout d'abord, il n'est pas uniforme.
 2. Ensuite, un grand choix est laissé au manager de ligne pour constituer son personnel. Il peut choisir entre la mobilité et la promotion et peut même utiliser une procédure de promotion sans examen ou épreuve des capacités. Cette formule n'est apparemment pas assortie de conditions.



Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Questions clés :

1. Autorités soumises à l'obligation de motivation : renvoi aux notes
2. Actes administratifs : idem
3. Etendue de l'obligation de motivation

Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Etendue de l'obligation de motivation ?

- Dans le domaine de la fonction publique, la motivation formelle des actes administratifs révèle une appréciation du comportement et des compétences d'individus.
- Si les méthodes de gestion des ressources humaines dans la fonction publique sont devenues de plus en plus professionnelles, elles n'ôtent cependant pas la part inhérente de subjectivité qui accompagne la position d'un supérieur hiérarchique dans la gestion quotidienne de ses services ou la décision d'un jury de recrutement.

Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Etendue de l'obligation de motivation ?

- Les objectifs de départ du législateur étaient, en imposant la motivation formelle des actes administratifs, de faire œuvre de pédagogie et de transparence en espérant une diminution tant de l'arbitraire que du contentieux.
- En matière de fonction publique, elle aura eu pour effet pervers de systématiser les recours, tant la mise en mot touche des personnes qui ne sont pas toujours prêtes à se résigner ou à entendre.

Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Obligation positive ou négative ? Elle doit être adéquate....

- Selon un premier courant jurisprudentiel, le Conseil d'Etat se contente d'une motivation formelle positive des actes de nomination et de promotion : il suffisait qu'ils indiquent les raisons pour lesquelles le candidat avait été retenu, sans qu'il soit nécessaire d'indiquer les raisons pour lesquelles les autres ne l'avaient pas été
- Cette jurisprudence, réduisant considérablement le contrôle juridictionnel du Conseil d'Etat, était justifiée par le souci de ne pas substituer son appréciation à celle de l'administration.

Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Obligation positive ou négative ? Elle doit être adéquate....

- Selon un second courant jurisprudentiel, le Conseil d'Etat est beaucoup plus exigeant, estimant que la motivation formelle devait contenir les raisons pour lesquelles un candidat avait été préféré aux autres, il ne s'agit plus seulement d'énoncer qu'une comparaison des titres et mérites a été réalisée.
- Les causes de préférence doivent apparaître dans la motivation.
- Cette solution tient mieux compte de l'intérêt de la motivation pour les tiers qui doivent être en mesure de comprendre pourquoi ils n'ont pas été jugés dignes de la promotion ou de la nomination

Chapitre 2. Section 1. C. La règle d'or : la motivation formelle des actes unilatéraux

Obligation positive ou négative ? Elle doit être adéquate....

- Il ne s'agit dès lors pas d'exiger une motivation négative impliquant l'énoncé des points faibles des candidats non retenus



Chapitre 2. Section 1. §3 le Statut pécuniaire (voir notes)

Lire les notes à ce sujet