

A-3311/20-35



CHFEP

Chambre des fonctionnaires
et employés publics

26, boulevard Royal | L-2449 Luxembourg | Tél.: 47 22 41-1 | Fax: 47 23 74 | chfep@chfep.lu | www.chfep.lu

A V I S

sur

le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015 fixant les conditions et modalités d'inscription et d'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'État

Par dépêche du 14 février 2020, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de règlement grand-ducal spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, le projet en question – qui s'inscrit toujours dans le cadre de la réforme de l'examen-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'État initiée en juin 2018 – vise à améliorer le processus de recrutement dans la fonction publique en poursuivant l'objectif de l'adéquation entre les candidats et les profils des postes vacants.

Il s'avère que, à l'heure actuelle, des candidats ayant réussi à la partie générale de l'examen-concours se présentent aux épreuves spéciales alors que leur profil ne correspond pas aux exigences du poste qu'ils briguent, ce qui a pour effet "*de ralentir considérablement la procédure* (de recrutement) *et de mobiliser inutilement des ressources*".

Afin de remédier à cette situation et de réduire donc la charge administrative des administrations concernées, le projet a principalement pour objet de diminuer le nombre des candidats devant être admis aux épreuves spéciales, en permettant l'exclusion de ceux qui n'ont pas le diplôme requis ou qui ne remplissent pas certaines exigences spécifiques en ce qui concerne les résultats obtenus à l'épreuve d'aptitude générale.

Plus précisément, le texte introduit la possibilité pour les administrations de déroger pour les raisons suivantes au principe selon lequel tous les candidats ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale sont admissibles aux épreuves spéciales:

- les administrations peuvent écarter des candidats qui ne disposent pas d'un diplôme correspondant au profil du poste brigué;

- elles peuvent procéder à une présélection des candidats pour l'admission aux épreuves spéciales, ceci sur la base des résultats obtenus aux différents tests de l'épreuve d'aptitude générale, en choisissant des critères en relation avec le profil du poste vacant;
- dans le cas d'une vacance de poste dans les catégories de traitement C ou D, les administrations ne sont plus obligées d'admettre aux épreuves spéciales les candidats ne bénéficiant pas du droit de priorité des volontaires de l'Armée.

Le projet de règlement grand-ducal apporte en outre des précisions quant aux modalités de publication des postes vacants et aux modalités de candidature pour les postes de fonctionnaires, en spécifiant que la publication et les candidatures se feront uniquement par la voie électronique.

Ledit texte appelle les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Quant au fond

Avant d'entrer dans les détails du projet sous examen, la Chambre voudrait signaler qu'elle approuve tous les efforts entrepris en vue du perfectionnement du système de recrutement des fonctionnaires stagiaires, d'une part, et des employés, d'autre part. Elle admet par ailleurs que la problématique complexe du recrutement est un réel défi, car les solutions qui sont en même temps faciles, rapides, efficaces et transparentes n'existent guère si les principes ci-après exposés sont respectés.

En marge de l'objet principal du projet sous avis, la Chambre voudrait en outre rappeler un aspect qui est parfois oublié, à savoir que le recrutement "*à vie*" d'un fonctionnaire (ou encore d'un employé de l'État) comporte trois étapes: la sélection par un examen-concours, la formation pendant le stage et, finalement, l'examen de fin de stage ainsi que la nomination subséquente. Ces trois étapes sont nécessaires et fondamentales.

La Chambre rappelle par ailleurs dans ce contexte qu'elle s'est opposée (cf. avis n^{os} A-3212, A-3212⁻¹ et A-3286 sur les textes relatifs à la réforme du stage dans la fonction publique) aux réductions massives des cours dans le domaine de la formation pendant le stage et qu'elle maintient cette opposition. Même dans le secteur privé, qui

est moins axé sur le recrutement "à vie", il est admis que l'accomplissement d'un "stage" plus ou moins long et exigeant est le moyen le plus sûr pour recruter les bons collaborateurs.

Revenons à l'objet du texte sous examen, c'est-à-dire à la première étape du recrutement, l'examen-concours, qui doit respecter plusieurs principes.

Le **principe de l'égal accès aux emplois publics**, qui est apparu avec la Révolution française et qui est inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, est la base de la législation luxembourgeoise relative à la fonction publique, même s'il n'est pas inscrit avec les mêmes termes clairs et non équivoques dans le texte de la Constitution du Grand-Duché. La loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'État a concrétisé le principe de l'égal accès aux emplois publics en prévoyant, d'une part, que toute vacance de poste doit être publiée et, d'autre part, que l'admission définitive au service de l'État en tant que fonctionnaire ne peut avoir lieu qu'après avoir accompli un stage et que l'admission au stage ne peut avoir lieu qu'après avoir passé avec succès un examen-concours. Tout est donc en principe pour le mieux dans le meilleur des mondes, à condition que le caractère de l'examen-concours ne soit pas dénaturé par des mesures inadéquates.

Accessoirement, il se pose le cas échéant la question de savoir s'il existe encore des fonctions pour lesquelles un examen-concours n'est pas prévu et s'il ne faudrait pas inscrire pour ces fonctions, si elles existent, dans le statut général des fonctionnaires de l'État une autre procédure garantissant l'égalité d'accès, d'une part, et l'application de critères de sélection objectifs, d'autre part.

Tout un chacun a le droit d'exiger que les emplois publics soient attribués à celles et à ceux qui ont les meilleures capacités pour accomplir les missions qui leur sont assignées. C'est le **principe du mérite**. Il est appliqué dans tous les États démocratiques, soit moyennant des examens-concours établissant un classement des candidats, soit moyennant d'autres systèmes de sélection, comme des entretiens, soit encore en combinant différentes méthodes. Dans tous les pays de l'Union européenne, le niveau des études et leur spécificité sont, au minimum, pris en compte. Au-delà du critère de la qualification théorique indiquée sur le curriculum d'études, la prise en compte d'autres critères supplémentaires s'est imposée dans les fonctions publiques

européennes. Il s'agit notamment de l'expérience professionnelle acquise, des connaissances ou formations supplémentaires, des capacités intellectuelles, des qualités psychologiques et de la motivation personnelle. La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que tous ces éléments peuvent certes être pris en compte pour constituer un système de recrutement efficace, mais elle insiste pour que les critères objectifs tels que les études ou le classement lors d'un examen-concours ne soient pas négligés en faveur d'éléments moins précis et plus subjectifs, comme par exemple le profil psychologique.

Les deux principes susvisés (de l'égalité d'accès aux emplois publics et du mérite) doivent tenir la balance égale. Il est en conséquence nécessaire de veiller à disposer d'une réglementation intelligente et judicieuse. Il est ensuite important de veiller au respect de cette réglementation et d'interdire tout arbitraire et tout favoritisme. Voilà pourquoi la **transparence de la procédure de recrutement est un principe supplémentaire** à mettre en œuvre.

Or, il revient régulièrement à la Chambre que le système qui a été introduit en 2018 ne répond plus dans tous les cas à ce critère, car différents départements ministériels et administrations omettent tout simplement d'appliquer lors de la deuxième étape de l'examen-concours, c'est-à-dire lors de l'épreuve spéciale, une procédure transparente et un système garantissant l'égalité d'admissibilité. La Chambre insiste pour qu'il soit mis fin à ces "*négligences*" contre lesquelles les candidats ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale n'osent protester. Certaines précisions de texte à apporter au projet sous avis devraient y contribuer.

En ce qui concerne les nouveaux critères de sélection proposés, la Chambre des fonctionnaires et employés publics propose par ailleurs de suivre le Conseil d'État, qui "*recommande vivement aux auteurs du projet de règlement grand-ducal de cadrer le caractère discrétionnaire des décisions que l'administration sera amenée à prendre*" (avis n° 60.130 du 28 avril 2020). La Chambre formulera ci-après des propositions concrètes à ce sujet.

Tout un chacun a en outre le droit d'exiger que les services publics fonctionnent correctement et qu'ils disposent du personnel nécessaire, qu'il s'agisse de l'Enseignement, de l'Administration générale, de la Force publique, de la Magistrature ou de la Santé publique. Le personnel lui-même a le droit d'exiger de pouvoir travailler dans des

conditions normales, c'est-à-dire sans surcharge permanente. De plus, le gouvernement et les chefs d'administration ont le droit de disposer du personnel qui est indispensable pour remplir les missions qui leur incombent. Cela veut dire que le système de sélection mis en place doit permettre le recrutement, en nombres suffisants, du personnel qui a été autorisé par le vote du budget annuel de l'État, c'est-à-dire qu'il doit respecter le **principe d'efficacité**.

Au cours des décennies, les examens-concours organisés par le Ministère de la Fonction publique ont été réformés à de nombreuses reprises. Quelques étapes significatives étaient les suivantes:

- initialement, les examens-concours existaient seulement pour les carrières de l'expéditionnaire administratif et du rédacteur. Le principe de base était l'occupation des postes vacants en fonction du nombre de réussites et du classement des candidats aux examens-concours;
- généralisation progressive des examens-concours pour les carrières du concierge, de l'artisan, de l'expéditionnaire technique, de l'ingénieur-technicien et de l'attaché d'administration;
- introduction d'une deuxième épreuve (pratique) pour les artisans, notamment afin de distinguer les différents métiers;
- organisation de réunions d'information pour les lauréats des examens-concours;
- diverses modifications des programmes, notamment par l'introduction d'épreuves sur les connaissances générales, l'histoire nationale et la langue luxembourgeoise;
- suppression de la limite d'âge;
- ouverture des examens-concours aux citoyens de l'Union européenne;
- introduction du principe des "*réserves de recrutement*", permettant des engagements entre deux examens-concours successifs;
- introduction du principe de l'organisation des examens-concours en deux étapes: une épreuve d'aptitude générale organisée par le Ministère de la Fonction publique et une épreuve spéciale organisée par les administrations et services;
- remplacement du droit de priorité en fonction du classement par le droit des candidats s'étant classés en rang utile de briguer tous les postes vacants;
- introduction de l'entretien en tant que critère exclusif ou non de l'épreuve spéciale;

- changement radical en 2018: remplacement de l'exigence du savoir par l'exigence du savoir-faire dans le cadre de l'épreuve d'aptitude générale, et abolition définitive du droit à un engagement après la réussite à l'épreuve d'aptitude générale, tout en garantissant le droit d'admission à l'épreuve spéciale.

Le projet sous examen se propose maintenant de donner aux administrations la possibilité de limiter l'accès aux épreuves spéciales, tandis que la réussite de la première étape confère aux lauréats un certificat d'aptitude générale. Autant le dire d'emblée: c'est une contradiction de pouvoir postuler maintenant, alors que la validité du certificat d'aptitude générale délivré par le Ministère de la Fonction publique n'est plus générale, mais peut être restreinte par des décisions de différents chefs d'administration!

Les raisons de la modification projetée sont les suivantes selon l'exposé des motifs joint au texte sous avis:

- a) il y a parfois trop de candidats, et les administrations doivent admettre à l'épreuve spéciale un nombre disproportionnellement élevé de candidats;
- b) les candidats ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale n'ont pas toujours le diplôme exigé pour le poste vacant;
- c) il y a lieu de prendre en compte le droit de priorité des volontaires de l'Armée et il faut éviter d'admettre à l'épreuve spéciale des candidats dont il est à prévoir qu'ils ne pourront pas être admis au stage puisqu'ils ne disposent pas de ce droit de priorité;
- d) il convient de donner aux administrations la possibilité d'effectuer parmi les candidats ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale une présélection afin de privilégier ceux qui sont probablement mieux doués pour les postes vacants concernés.

Ces arguments appellent différents commentaires.

Ad a): le nombre excessif de candidats admissibles

L'un des objectifs déclarés de la réforme de 2018 était bel et bien de remédier à la pénurie de candidats ayant réussi à l'examen-concours. De ce point de vue, la réforme doit donc être considérée comme réussite. Trois facteurs semblent avoir été déterminants:

- traditionnellement, les candidats étaient obligés de se préparer aux épreuves en étudiant et en mémorisant les différentes matières figurant au programme de l'examen-concours. La nouvelle épreuve d'aptitude générale ne requiert plus une telle préparation;
- pour les générations actuelles, un test d'aptitude de deux heures devant un ordinateur semble plus attractif qu'un examen écrit d'une journée entière;
- les critères de réussite à l'épreuve d'aptitude générale semblent volontairement être très généreux.

Comment, dès lors, éviter qu'un trop grand nombre de candidats se présentent aux épreuves spéciales? Une possibilité simple saute aux yeux: réduire le nombre des candidats ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale.

Rappelons que, à l'origine, les examens-concours étaient organisés dans l'objectif de satisfaire aux seuls besoins immédiats des administrations: si vingt-cinq postes étaient vacants et si cinquante candidats avaient réussi à l'examen-concours, les vingt-cinq premiers classés étaient admis au stage. Pour les autres candidats ayant réussi aux épreuves, le résultat devenait caduc, et la participation au prochain examen-concours était la seule option pour les candidats assidus. Le système actuel par contre garantit à tous ceux qui ont réussi à l'épreuve d'aptitude générale le droit de participer aux épreuves spéciales organisées par plus d'une centaine d'administrations, et cela par ailleurs pendant cinq années de suite! Ce système risque en l'occurrence d'être inefficace si trop de candidats réussissent à l'épreuve d'aptitude générale.

Une première méthode pour diminuer le nombre des candidats admissibles aux épreuves spéciales pourrait consister à prévoir une disposition réduisant l'admissibilité aux épreuves spéciales à un multiple prédéterminé des postes déclarés vacants. Dans cette optique, la somme des points obtenus dans les quatre tests de l'épreuve d'aptitude générale serait à prendre en compte, sans que le classement en résultant indirectement puisse être pris en compte par après par les administrations pour admettre ou refuser des candidats à l'épreuve spéciale.

Prenons un exemple où le multiplicateur prédéterminé est fixé à 3 et les autres facteurs sont les suivants:

- 100 postes sont déclarés vacants pour l'épreuve d'aptitude générale;
- 1.500 candidats ont participé à l'épreuve;
- 1.000 candidats ont réussi à l'épreuve.

Dans ce cas, $3 \times 100 = 300$ candidats seraient seulement admissibles aux épreuves spéciales. Cette mesure serait un choix possible, mais probablement contraire à la "*politique d'ouverture*" introduite en 2018.

Une deuxième méthode pour réduire le nombre des candidats admissibles aux épreuves spéciales serait de modifier les critères de réussite à l'épreuve d'aptitude générale, en augmentant par exemple le nombre/pourcentage de points devant être obtenus dans chacun des différents tests ou au total pour tous les tests.

Une troisième option pourrait être de "*faire marche arrière*" et d'ajouter aux épreuves un ou plusieurs tests – informatisés, comme tel est le cas pour les quatre tests actuels – pour contrôler les connaissances linguistiques, la culture générale et les connaissances sur l'histoire, sur l'État luxembourgeois ou sur l'actualité politique par exemple. Aux yeux de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, cela ne serait pas un pas en arrière, car un minimum d'efforts de préparation avant l'épreuve d'aptitude générale devrait pouvoir être exigé et permettrait dès le départ de prendre également en considération les connaissances linguistiques et la motivation des candidats, sans devoir recourir pour cela à d'autres moyens.

On pourrait finalement mettre en doute l'opportunité d'étendre à cinq années le droit d'accès aux épreuves spéciales. À la limite, les jeunes sortant du système scolaire pourraient critiquer cette option qui, indirectement, réduit à leur égard le droit d'accès aux postes vacants. Quoi qu'il en soit, la réduction de la durée de validité du certificat de réussite à l'examen-concours constituerait une possibilité supplémentaire pour diminuer le nombre de candidats.

Ad b): le diplôme des candidats

Il paraît évident que la spécificité des diplômes doit être prise en compte pour l'admission aux différents postes déclarés vacants. Si l'Armée souhaite engager par exemple un spécialiste en électromécanique, il est logique qu'elle ne doit pas être obligée d'admettre à

l'épreuve spéciale un maître menuisier, bien que le diplôme de ce dernier confère en principe le droit d'accès à un poste dans le groupe de traitement concerné. De même, il ne serait pas rationnel d'admettre à l'épreuve spéciale un détenteur d'un master en archéologie si l'administration a prévu d'engager une personne détentrice d'un master en droit international.

Au vu de ces évidences, la question de principe suivante se pose: ne faudrait-il pas limiter l'accès à l'épreuve d'aptitude générale aux seuls détenteurs des diplômes requis pour les postes déclarés vacants par les administrations et services? Pourquoi en effet admettre à l'épreuve d'aptitude générale des détenteurs de diplômes pour lesquels aucune vacance de poste n'a été déclarée? Ces questions suggèrent, le cas échéant, de remettre en cause la nouvelle approche du gouvernement, qui a élargi l'admissibilité à l'épreuve d'aptitude générale en remplaçant à l'article 3 du règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 "*le diplôme requis*" par "*le niveau de diplôme requis*" (cf. règlement grand-ducal du 7 avril 2017).

Si la stratégie poursuivie par le gouvernement, et consistant à admettre à l'épreuve d'aptitude générale tous les détenteurs d'un diplôme sanctionnant un certain niveau d'études, était malgré tout la bonne, il se poserait néanmoins la question de savoir si la nouvelle "*attractivité*" du secteur public, ainsi créée, ne génère pas des frustrations et méfiances inutiles, induites par l'impression que l'épreuve d'aptitude générale est une passoire à gros treillis, alors que la sélection effective se fait selon d'autres méthodes, pas toujours transparentes à l'heure actuelle.

Les auteurs du projet sous avis semblent cependant être conscients qu'il faut apporter des éclaircissements à la procédure de l'examen-concours en deux parties. Ils proposent en effet d'introduire (dans la disposition traitant de l'épreuve spéciale) une nouvelle phrase selon laquelle "*le ministre procède à la publication par voie électronique des postes vacants qui lui ont été communiqués conformément à l'article 3*". La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve vivement cette précision. De la sorte, la deuxième partie de l'examen-concours devient effectivement publique et visible pour tous les lauréats des épreuves d'aptitude générale, également des années précédentes. La Chambre retient donc que le Ministère de la Fonction publique effectuera dorénavant deux publications des postes vacants:

- la première, lors de l'annonce de la première partie de l'examen-concours, en vue de l'organisation de l'épreuve d'aptitude générale; les candidats ont en effet le droit de savoir, au minimum, si beaucoup de postes sont vacants dans les différents groupes de traitement, quelles sont les administrations ayant déclaré des postes et quelles sont les caractéristiques de ces postes vacants;
- la deuxième publication spécifiera les postes vacants pour les différentes administrations et déterminera avec précision les diplômes requis. C'est lors de cette deuxième publication au plus tard que les exigences de diplôme devront être communiquées, ceci afin d'éviter que la question du diplôme ne devienne un détail "*accessoire*" lors de l'épreuve spéciale. À ce sujet, la Chambre des fonctionnaires et employés publics partage les recommandations du Conseil d'État, qui est d'avis que le critère de la spécialité du diplôme "*devrait être fixé, dès le début de la procédure, au niveau de la publication de la vacance de poste*" (cf. avis précité n° 60.130). Les administrations devraient en effet être amenées à réfléchir sur leurs besoins spécifiques et à prendre les décisions y relatives avant l'épreuve d'aptitude générale. Le Centre de compétences en ressources humaines du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État sera certainement prêt à fournir aux administrations les informations et conseils adéquats en ce qui concerne les diplômes pouvant être exigés pour différents postes.

Le projet de règlement grand-ducal prévoit d'insérer un alinéa 3 nouveau à l'article 5bis, paragraphe (2), du règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015, ayant la teneur suivante: "*l'administration concernée peut écarter un candidat de l'épreuve spéciale lorsque la spécialité de son diplôme ne correspond pas au profil du poste vacant*". La Chambre préférerait une formulation plus précise, par exemple:

"L'administration concernée peut refuser l'admission à l'épreuve spéciale à tous les candidats dont les diplômes ne correspondent pas aux diplômes indiqués dans la publication des vacances de postes".

Ad c): la situation des candidats ne bénéficiant pas du droit de priorité des volontaires de l'Armée

Il est évident que le droit de priorité des volontaires de l'Armée prévu par la loi doit être respecté. Mais est-ce qu'il est prudent d'éliminer d'office de l'épreuve spéciale tous ceux qui ne bénéficient pas de ce droit de priorité? Supposons par exemple que trois postes soient vacants dans une administration et que vingt personnes, dont deux anciens volontaires, ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale soient candidats pour participer à l'épreuve spéciale. Les deux anciens volontaires sont admis au stage quel que soit leur classement à l'issue de l'épreuve et à condition de ne pas avoir subi un échec. Mais s'ils sont seuls admis à l'épreuve spéciale, ce qui est l'objectif poursuivi par la disposition projetée, le troisième poste reste vacant et il faut organiser une nouvelle épreuve spéciale.

La disposition prévue par le projet sous avis a pour conséquence d'écartier totalement l'accès à des emplois publics pour toute une partie des candidats potentiels, ce qui est contraire au principe de l'égalité d'accès aux emplois. Elle a pour effet de remplacer un droit de priorité par un droit exclusif, ce qui est contraire à la volonté des auteurs du texte.

La solution la plus efficace serait de ne pas éliminer de l'épreuve spéciale les candidats qui ne bénéficient pas du droit de priorité, mais de faire connaître cette disposition législative à tous les candidats souhaitant participer à l'épreuve spéciale, ceci en amont de l'organisation de l'épreuve, dans l'objectif, d'une part, d'éviter des frustrations inattendues et, d'autre part, de réduire l'enthousiasme des candidats potentiels et de diminuer de la sorte le nombre des candidats à l'épreuve spéciale.

Ad d): la présélection des candidats sur la base des résultats obtenus à l'épreuve d'aptitude générale

D'après l'exposé des motifs, *"les administrations devraient pouvoir sélectionner les candidats pour l'épreuve spéciale en fonction des résultats de ces derniers dans les différents tests de l'EAG, ceci en définissant des critères minimaux par test, toujours en relation avec les exigences du poste vacant"*.

Le texte sous avis prévoit d'introduire la disposition suivante: "*l'administration concernée peut procéder à une présélection sur base des résultats des candidats à l'épreuve d'aptitude générale*".

Ce texte permet d'imaginer que l'une ou l'autre administration procède comme suit: elle fait un appel de candidatures via la publication de poste par le Ministère de la Fonction publique; elle reçoit les candidatures et en fait une analyse; elle décide d'appliquer tel ou tel "*filtre*" dont question à l'exposé des motifs, dans le but soit de réduire le nombre des candidats, soit de privilégier certaines catégories de lauréats de l'épreuve d'aptitude générale, soit de combiner ces deux objectifs. Sur cette base, l'administration refuse à un certain nombre de candidats la participation à l'épreuve spéciale. La Chambre des fonctionnaires et employés publics ne saurait approuver cette procédure, car elle pourrait être ressentie comme arbitraire par les candidats refusés.

Une autre procédure pourrait être la suivante: les administrations qui souhaitent recourir à la faculté de faire une présélection, annoncent leurs critères de présélection lors de la publication des vacances de postes (deuxième publication). Dès lors, elles recevront moins de candidatures pour l'épreuve spéciale, ou elles pourront se référer à cette publication en refusant l'admission à l'épreuve spéciale.

Une troisième procédure pourrait consister à annoncer les critères supplémentaires appliqués par les différentes administrations dès la publication de l'examen-concours, donc avant l'épreuve d'aptitude générale déjà.

Le Conseil d'État (cf. avis n° 60.130) demande à ce sujet, d'une part, de préciser les critères d'une éventuelle présélection dans le texte réglementaire et, d'autre part, d'annoncer ces critères dès le début de la procédure, c'est-à-dire dès la publication des postes vacants. La Chambre se rallie totalement à ces demandes.

Qu'en est-il par ailleurs de l'égalité d'accès aux emplois pour les lauréats d'une épreuve d'aptitude générale postérieure qui seraient éventuellement soumis à des critères plus sélectifs?

De façon générale, la Chambre des fonctionnaires et employés publics est plutôt méfiante par rapport à la proposition de créer des critères supplémentaires de présélection des candidats sur la base des

résultats aux différents tests de l'épreuve d'aptitude générale. Est-ce que cette possibilité n'est pas une invitation pour les administrations de choisir ce moyen simple – pour ne pas dire simpliste – pour se faciliter la tâche de la sélection finale?

À l'exposé des motifs, il est suggéré par exemple de demander un score plus élevé dans le test de raisonnement numérique pour un poste de comptable ou un score plus élevé dans le test de raisonnement verbal pour une fonction de juriste. Pour le premier exemple, une alternative – plus efficace de l'avis de la Chambre – serait de tenir compte lors de l'épreuve spéciale des connaissances et expériences en comptabilité. Si un grand nombre de candidats est prévisible, il est facile d'organiser un test écrit ou informatisé supplémentaire en comptabilité. Le résultat de ce test pourrait constituer le critère déterminant pour le classement à établir ou seulement un élément parmi d'autres pour l'établissement du classement final. Une telle procédure semble plus fiable que le recours à des critères totalement théoriques et abstraits. L'exemple du juriste, pour lequel on pourrait privilégier les résultats obtenus au test de raisonnement verbal, n'est pas convaincant non plus. En effet, l'engagement d'un juriste est un investissement trop important pour le faire dépendre de la cotation lors d'un test de raisonnement verbal, le raisonnement abstrait étant aussi important, sans oublier d'autres éléments: études supplémentaires, expériences professionnelles, motivations, profil psychologique, etc. Mais les deux exemples du comptable et du juriste sont peut-être seulement mal choisis et l'application d'autres critères, indiqués à l'exposé des motifs, pourrait s'avérer utile, soit pour limiter le nombre des candidats admissibles aux épreuves spéciales, soit pour n'admettre que les "*meilleurs*" à ces épreuves.

Rappelons que ces critères spécifiques et renforcés devront être clairement indiqués lors de la publication des vacances de postes. Il se pose alors la question de savoir si la précision des critères de sélection ne crée pas une concurrence inappropriée entre les administrations et services, et si les organisateurs de l'épreuve d'aptitude générale, qui publieront en amont les postes vacants, ne seront pas sollicités outre mesure par les organisateurs des épreuves spéciales en vue d'obtenir de bons conseils.

Les résultats obtenus aux différents tests de l'épreuve d'aptitude générale pourront de toute façon être pris en considération au moment

de l'évaluation et du classement des candidats lors de l'épreuve spéciale, à condition que cette prise en compte fasse partie des critères d'appréciation prédéterminés par le "comité de sélection" (voir à ce sujet les remarques formulées ci-dessous).

Quelle que soit la solution retenue par le Ministère de la Fonction publique quant à la faculté des administrations de faire une présélection sur la base des résultats obtenus par les candidats à l'épreuve d'aptitude générale, la Chambre des fonctionnaires et employés publics insiste, comme le Conseil d'État, pour que les modalités de l'épreuve spéciale ainsi que les critères de réussite et de classement des candidats soient réglementés de façon plus précise que tel est le cas actuellement dans le texte sous avis.

La Chambre demande en outre que chaque épreuve spéciale soit organisée par une commission d'examen dénommée "comité de sélection", et elle insiste par ailleurs tout particulièrement sur la réintroduction de l'observateur dans cette deuxième partie, décisive, de l'examen-concours.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics demande par conséquent d'adapter le projet sous avis dans ce sens et, notamment, de compléter par les dispositions suivantes l'article 5bis, paragraphe (2), du règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015:

"Pour chaque épreuve spéciale, le chef d'administration nomme une commission d'examen, dénommée par la suite 'comité de sélection'. Le comité de sélection comprend trois membres au moins, dont un président et un secrétaire. Le comité de sélection peut comprendre en outre un spécialiste en entretiens de recrutement du Centre de compétences en ressources humaines.

Le comité de sélection propose au chef d'administration les modalités de l'épreuve spéciale. Celle-ci peut comprendre un seul élément, et revêtir la forme d'un entretien structuré, ou plusieurs éléments, prenant la forme d'un test écrit, d'une mise en situation professionnelle et/ou d'un entretien. Le comité de sélection précise les critères d'appréciation qu'il va appliquer ainsi que la pondération des différents éléments pour le classement final des candidats. Il précise également les critères d'échec des candidats. Les résultats obtenus lors de l'épreuve d'aptitude générale peuvent être pris en compte dans ce cadre. Pour les entretiens, le comité de sélection

peut proposer de prendre en considération notamment les éléments suivants: présentation, expériences professionnelles, connaissances particulières, motivations, adéquation du profil psychologique avec le profil professionnel recherché.

Le chef d'administration donne son accord pour les modalités et critères proposés, le cas échéant modifiés après concertation avec le comité de sélection.

Le comité de sélection organise l'épreuve spéciale selon les modalités suivantes:

- publication des vacances de postes et de la date de l'épreuve spéciale;*
- réception et contrôle des candidatures;*
- convocation des candidats à l'épreuve spéciale et communication à ceux-ci des modalités de l'épreuve ainsi que des critères d'appréciation;*
- organisation des tests et entretiens prévus;*
- appréciation et classement des candidats.*

Le comité de sélection remet au chef d'administration un procès-verbal complet, reprenant toutes les étapes de la procédure prévue aux alinéas 2 à 4 ci-avant ainsi que, le cas échéant, les remarques de l'observateur nommé en application de l'alinéa 7 ci-dessous. Les décisions du comité de sélection sont prises à la majorité des voix et signées par tous les membres. En cas de désaccord, le président du comité de sélection en informe le chef d'administration, qui prend la décision finale.

Le chef d'administration arrête la liste des candidats pouvant être admis au stage et il la transmet au ministre du ressort ensemble avec le procès-verbal dressé par le comité de sélection.

Pour chaque comité de sélection, le chef d'administration nomme un observateur sur proposition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics. L'observateur participe aux travaux du comité de sélection avec voix consultative et il peut être présent lors du déroulement des épreuves.

L'observateur est convoqué aux réunions et séances du comité de sélection dans les mêmes formes et dans les mêmes délais que les membres du comité. Il doit obtenir la parole s'il le demande pour présenter des remarques en relation avec l'organisation de l'épreuve spéciale. Au cas où l'observateur croit avoir constaté une insuffisance ou une irrégularité dans l'organisation matérielle

de l'épreuve spéciale, il doit incessamment en informer le président du comité de sélection. L'observateur a le droit de faire acter au procès-verbal dressé par le comité toutes ses remarques relatives à l'organisation de l'épreuve spéciale. S'il ne présente pas de remarques particulières, le procès-verbal en fait mention.

L'observateur peut également informer directement le ministre du ressort par une note écrite s'il a constaté un fait grave pouvant mettre en cause la validité de l'épreuve spéciale."

La Chambre profite finalement de l'occasion pour relever que, pour tous les examens organisés par les administrations de l'État elles-mêmes, les commissions d'examen sont actuellement nommées par le ministre du ressort et non pas par les chefs d'administration, ce qui est regrettable.

Quant à la forme

À la nouvelle disposition introduite par l'article 3 du projet de règlement grand-ducal, il faudra écrire "*l'article 5bis, paragraphe 2, alinéa-6 5, n'est pas applicable au candidat ayant réussi l'examen-concours avant l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 1^{er} juin 2018 (...)*".

Ce n'est que sous la réserve des observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de règlement grand-ducal lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 13 juillet 2020.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

R. WOLFF