

A V I S

de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

sur

les projets de règlements grand-ducaux modifiant

- le règlement grand-ducal *modifié* du 30 janvier 2004 déterminant les conditions générales et les modalités de recrutement et de sélection applicables à tous les examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat;
- le règlement grand-ducal *modifié* du 30 janvier 2004 portant organisation des examens-concours pour l'admission au stage des fonctions administratives et scientifiques de la carrière supérieure des administrations de l'Etat et des établissements publics

Par dépêche du 3 octobre 2007, Monsieur le Ministre de la Fonction Publique a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur les projets de règlements grand-ducaux spécifiés à l'intitulé.

Aux termes de ladite lettre de saisine, les projets en question *"font suite aux recommandations du médiateur et se proposent d'introduire les mesures nécessaires visant à mieux détecter ... les capacités comportementales, sociales et relationnelles des agents de l'Etat dans le processus de recrutement"*.

L'exposé des motifs qui accompagne le projet relatif à tous les examens-concours précise qu'il s'agit d'introduire l'obligation, pour chaque candidat admis au stage, *"de se soumettre à une évaluation psychologique (qui) revêt en fait le caractère d'un profil de comportement établissant les compétences sociales d'un candidat"*.

Soit dit en passant que ledit exposé des motifs grouille de redites et de répétitions pour expliquer sur près de trois pages ce qui aurait pu être dit sur une seule - à moins qu'il ne s'agisse d'un choix tactique pour convaincre par ce matraquage le lecteur de la nécessité absolue de la mesure envisagée ...

Pour ce qui est des *"recommandations du médiateur"* - et plus particulièrement de celle portant le numéro 18, par laquelle il aurait insisté *"sur la détection, sinon sur le contrôle des compétences comportementales, sociales et relationnelles des futurs agents publics au moment du recrutement par la voie des examens-concours"* - il y a lieu de souligner deux aspects.

Tout d'abord, les recommandations du médiateur *"pour améliorer le bon fonctionnement des administrations et autres services"*, avec une trentaine de considérants et huit recommandations directes, sont beaucoup plus complexes et différenciées que le seul *"contrôle des compétences comportementales, sociales et relationnelles des futurs agents"*. En réalité, il s'agit d'un ensemble qu'il y a lieu de voir et d'analyser d'une façon globale afin d'en tirer les conclusions nécessaires et d'élaborer un plan d'action cohérent qui comprendra certai-

nement bien d'autres aspects, comme par exemple le recrutement adéquat de personnel, l'équipement des agents par des outils appropriés, l'aménagement des locaux et administrations etc., et qui ne se limitera pas au "*contrôle des compétences*" précité.

En second lieu, il faudra reproduire correctement la recommandation du médiateur, qui propose "*de mettre l'accent sur le sens des relations humaines et le comportement approprié tant aux niveaux du recrutement que de l'affectation et du maintien des agents publics à un poste en contact direct avec les citoyens*". "*Mettre l'accent*" n'est pas la même chose que "*détecter, sinon contrôler*". Mettre l'accent veut dire **souligner, faire remarquer avec une insistance particulière, mettre en valeur**, ce qui implique l'action pour inciter et former et ne se limite aucunement au contrôle statique de ce qui existe. Bien au contraire, les compétences et comportements changent en fonction du vécu et du contexte.

Les projets sous avis proposent d'établir pour chaque candidat avant son admission au stage "*un profil des compétences sociales*" et de tenir compte, pour son affectation définitive, "*de ses résultats obtenus aux épreuves écrites, de son expérience professionnelle et de sa formation, ainsi que de son profil des compétences sociales*".

Le gouvernement propose de limiter l'effet du profil des compétences sociales sur l'affectation, ce qui ne devrait pas influencer l'admission au stage. Or, rien n'est moins sûr que cela. En effet, l'article 9.21. du règlement grand-ducal concernant tous les concours dispose que "*le Gouvernement en conseil peut, pour des motifs graves, ordonner la radiation d'un candidat*".

Si l'on sait qu'il a déjà été fait application de cette disposition pour éliminer par exemple un candidat en raison d'avertissements taxés suite à des infractions au Code de la route, il n'est pas à exclure que la lecture combinée des modifications du paragraphe 3 de l'article 10, tel que proposé par le projet sous rubrique, et de l'article 9.21. précité aboutira à la radiation de candidats s'étant placés en rang utile.

Par ailleurs, une compétence sociale et un comportement adéquat peuvent facilement changer en fonction du vécu et du contexte. Un fonctionnaire avec un comportement social irréprochable changera

inéluçtablement ce comportement au fil des années lorsqu'il ne peut faire valoir ses compétences sociales pour motif de surcharge, d'équipement inadéquat ou encore de manque de soutien et de compréhension par ses supérieurs et/ou ses collègues de travail. D'un autre côté, un (jeune) fonctionnaire éprouvant des difficultés de communication peut modifier son comportement et ses compétences par la formation, l'appui et la compréhension. Il n'est guère utile de ranger un fonctionnaire aux contacts difficiles dans un bureau à l'écart du public sans lui donner l'occasion d'adapter son naturel et ses compétences, entre autres à travers une éducation par exemple.

A titre subsidiaire, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se demande si la réforme projetée n'a pas plutôt pour objet d'ouvrir les portes à l'arbitraire et au favoritisme puisque les nouvelles dispositions permettront facilement un recrutement "*à la tête du client*".

Les auteurs du projet affirmant eux-mêmes que les "*aptitudes et ... compétences*" sont "*non quantifiables*", la Chambre demande donc d'en rester à des examens-concours basés exclusivement sur des critères équitables, objectifs et vérifiables.

Ceci dit, et pour rencontrer les préoccupations du médiateur, la Chambre ne s'oppose pas à un plan d'action d'ensemble et cohérent "*pour améliorer le bon fonctionnement des administrations et autres services*". Pareil plan d'action devrait être élaboré avec tous les partenaires du service public concernés, dont les représentations du personnel et les organisations syndicales, les responsables d'administrations et les organisations représentant les usagers.

En conclusion de tous les développements qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne se voit pas en mesure de marquer son accord avec les projets de règlements grand-ducaux sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 14 décembre 2007.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

E. HAAG