



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'Etat.

Exposé des motifs

Suite à la réforme de l'examen-concours en juin 2018, le nombre de candidats figurant sur les listes de réserve dans les différents groupes de traitement a fortement augmenté. Les ministères et administrations sont régulièrement confrontés à une cinquantaine, voire une centaine de candidatures pour un seul poste. Il est vrai qu'un des objectifs de la réforme a été d'augmenter le taux de réussite à l'examen-concours afin que les administrations aient réellement un choix pour sélectionner le candidat qui corresponde le mieux au profil vacant.

Gérer un nombre important de candidats dans le processus de recrutement est certes chronophage, mais cela permet de disposer d'un nombre suffisant de personnes pour faire le meilleur choix et donc de pouvoir réaliser une vraie sélection. Dans cette perspective, il y a lieu d'organiser une épreuve spéciale solide pour ne retenir que les meilleurs candidats.

Depuis la réforme de l'examen-concours, il y a lieu de constater que les procédures de sélection appliquées par les ministères et administrations deviennent de plus en plus professionnelles. En effet, les responsables des administrations ont souvent recours aux services du Centre de compétences en ressources humaines (CCRH) du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'Etat (CGPO) pour se faire accompagner par des méthodes et tests psychométriques. Par ailleurs, l'équipe du CCRH a formé de nombreux responsables RH et supérieurs hiérarchiques en charge du recrutement dans leurs administrations à des méthodes d'entretien structuré. Bref, les méthodes de sélection dans la Fonction publique s'améliorent constamment afin de poursuivre un objectif stratégique fondamental dans un contexte de l'emploi à vie : l'adéquation entre le candidat et le profil du poste vacant, ceci aussi bien en termes de compétences comportementales et techniques qu'en termes de motivation.

Or, force est de constater que certains lauréats de la partie générale de l'examen-concours postulent à des postes vacants ne correspondant manifestement pas à leur profil.

Tel que souligné, une procédure de sélection est chronophage et mobilise les gestionnaires RH et les supérieurs hiérarchiques. La charge de travail d'un processus de recrutement sérieux n'est donc pas négligeable. Si les administrations doivent accueillir en épreuve spéciale des candidats pour lesquels le profil ne correspond, dès le départ, pas aux exigences du poste vacant, cela risque de ralentir considérablement la procédure et de mobiliser inutilement des ressources.

Le principe selon lequel tous les candidats qui ont réussi à l'épreuve d'aptitude générale sont admissibles à l'épreuve spéciale reste important afin de garantir l'accès égal aux emplois publics. Or, dans l'intérêt d'un processus de sélection professionnel et efficient, il doit être possible d'y déroger pour des raisons dûment motivées selon des critères objectifs. D'après les expériences, les situations envisageables sont :

1) Le diplôme

Pour les postes dans les groupes de traitement A1 et A2, les candidats ne disposant pas du diplôme requis dans la spécialisation ou le métier devraient pouvoir être refusés pour l'épreuve spéciale. Ceci vaut également pour certains postes dans le groupe de traitement D1 où un DAP ou une qualification équivalente dans une spécialisation peut être indispensable.

2) Les résultats obtenus dans les différents tests de l'épreuve d'aptitude générale (EAG)

Les 4 tests de l'épreuve d'aptitude générale mesurent différentes compétences ou capacités qui sont plus ou moins importantes selon les fonctions et les administrations. A titre de rappel, pour avoir réussi à l'EAG, il faut une moyenne de 50 sur 100 points, à savoir un score moyen de 5 en Stanine (échelle initiale des résultats des 4 tests), des notes insuffisantes pouvant être compensées.

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 :

- exiger un score plus élevé dans un ou plusieurs tests, par exemple dans le test de raisonnement numérique pour un poste de comptable ou dans le test de raisonnement verbal pour une fonction de juriste ;
- éliminer les candidats qui ont compensé, c.à.d. qui ont obtenu un score inférieur à 5 Stanine dans un ou plusieurs tests ;
- exiger une moyenne d'au moins 5 ou 6 Stanine ;
- exiger un score de 5 ou 6 Stanine pour différentes compétences de l'exercice du bac à courrier.

Il va de soi qu'il s'agit de critères objectifs qui s'appliquent ainsi à toutes les candidatures pour un poste vacant donné. Les candidats doivent en outre être informés par une décision motivée expliquant les critères appliqués.

Dans ce contexte, il est important de souligner qu'il faut choisir des critères adéquats en vue de trouver le meilleur candidat. Dans un contexte de recrutement, un score de 4 en Stanine est à considérer comme un score moyen. Des scores à partir de 5 sont de bons résultats. Des scores élevés au-delà de 6 en Stanine ne permettent pas de conclure qu'il s'agit d'office des meilleurs candidats. Pour identifier le meilleur candidat qui correspond à un poste vacant donné, d'autres outils de sélection (entretien structuré, inventaire de personnalité, questionnaire de motivation, tests d'aptitudes spécifiques) s'imposent afin d'apprécier aussi le volet des compétences comportementales, qui est essentiel. Le CCRH du CGPO est à disposition avec son portefeuille de tests et ses experts en ressources humaines pour accompagner les administrations dans l'organisation de leur épreuve spéciale.

À noter que ces résultats ne sont pas disponibles pour les candidats de la liste de réserve ayant réussi l'examen-concours avant juin 2018. Ces candidats ne peuvent donc pas être écartés sur base de ce critère et doivent être invités à l'épreuve spéciale.

3) Un poste occupé en application du droit de priorité des soldats volontaires

En vertu du règlement grand-ducal du 13 décembre 2004 concernant le droit d'exclusivité et le droit de priorité des volontaires de l'armée pour les emplois de la carrière inférieure des administrations, offices, services et établissements publics y compris les établissements d'assurance sociale, les communes, les établissements et syndicats communaux et la société nationale de chemins de fer luxembourgeois, les soldats volontaires bénéficient d'un droit de priorité pour les postes de la carrière inférieure. Or, les postes vacants des catégories de traitement C et D sont évidemment publiés sur le site GovJobs et tout lauréat de l'EAG dans le groupe de traitement afférent peut y postuler. Les soldats volontaires ayant postulé sont invités à l'épreuve spéciale et, s'ils n'y échouent pas, peuvent faire valoir leur droit de priorité.

Si le poste vacant dans la carrière inférieure est attribué à un des soldats volontaires qui bénéficie du droit de priorité, les administrations ne devraient pas être tenues d'organiser une épreuve spéciale pour les autres candidats ne bénéficiant pas de ce droit de priorité et qui n'ont, par ailleurs, aucune chance d'avoir une admission au stage.

Au vu de ce qui précède, la modification de l'article 5bis a pour objet d'introduire une possibilité de dérogation au principe de l'admissibilité généralisée de tous les candidats à l'épreuve spéciale sur base des critères précités. Il s'agit donc d'une sélection sur base des dossiers soumis, mais ceci exclusivement par rapport aux 3 critères énumérés. Il en résulte qu'à chaque candidature à un poste vacant de fonctionnaire, il faut obligatoirement une réponse :

- soit par une invitation à l'épreuve spéciale,
- soit par une lettre de refus de la part de l'administration, qui doit obligatoirement reprendre la motivation de cette décision.

Un 2^{ème} objectif du présent projet de règlement grand-ducal est d'apporter des précisions aux modalités de candidature pour les postes vacants pour fonctionnaires. Il s'agit des mêmes modalités que celles applicables au recrutement centralisé des employés (règlement grand-ducal modifié du 6 juin 2008) et lesquels sont déjà mis en œuvre dans la pratique quotidienne. En effet, le règlement grand-ducal précité dispose que les candidatures se font exclusivement par voie électronique. Or, même si cela s'applique déjà en pratique, une telle disposition n'existe, jusqu'à présent, pas pour les candidatures aux vacances de poste de fonctionnaires.

Texte du projet de règlement grand-ducal

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et notamment son article 2 ;

Vu l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport de Notre ministre de la Fonction publique et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. L'article 5*bis* du 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'Etat est modifié comme suit :

1° Les alinéas 1 à 4 deviennent le paragraphe 1^{er} nouveau.

2° Les alinéas 5 et 6 deviennent le paragraphe 2 nouveau.

3° Le nouveau paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, entre les deux premières phrases, il est inséré une nouvelle phrase, libellée comme suit :

« Le ministre procède à la publication par voie électronique des postes vacants qui lui ont été communiqués conformément à l'article 3. »

- b) A l'alinéa 2, les termes « et qui ont présenté leur demande par voie électronique dans le délai indiqué dans la publication » sont insérés entre les termes « générale » et « sont ».

- c) A la suite de l'alinéa 2, sont insérés les nouveaux alinéas 3 à 6 libellés comme suit :

« 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.

Dans le cas d'une vacance de poste dans les catégories de traitement C et D, l'administration n'est pas obligée d'admettre à l'épreuve spéciale les candidats qui ne bénéficient pas du droit de priorité applicable aux soldats volontaires en vertu de l'article 25 de la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire.

L'administration concernée peut procéder à une présélection sur base des résultats des candidats à l'épreuve d'aptitude générale.

L'administration concernée doit adresser une décision motivée au candidat dont l'admission à l'épreuve spéciale a été refusée en vertu des alinéas 3, 4 ou 5. »

Art. 2. A l'article 12, le nombre « 17 » est remplacé par le nombre « 14 ».

Art. 3. A la suite de l'article 28, il est inséré un nouvel article *28bis*, libellé comme suit :

« Art. 28bis. L'article *5bis*, paragraphe 2, alinéa 6, 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 portant modification du 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. »

Art. 4. Notre ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Commentaire des articles

Ad article 1^{er}

1° et 2° Pour des raisons de lisibilité, l'article 5bis est subdivisé en 2 paragraphes.

3° a) Ce point apporte des précisions sur les modalités de publication des postes vacants qui sont destinés à être occupés par les lauréats de l'examen-concours. Tous les postes vacants sont publiés sur le portail GovJobs.

b) Ce point précise les modalités de candidature pour les postes vacants de fonctionnaires. Il s'agit des mêmes modalités que celles applicables au recrutement centralisé des employés et lesquels sont déjà mis en œuvre dans la pratique quotidienne.

c) Cette disposition a pour objet d'introduire 3 possibilités de dérogation par rapport au principe de l'admissibilité généralisée à l'épreuve spéciale. Tel que décrit à l'exposé des motifs, il s'agit des 3 critères suivants :

- la spécialité du diplôme ne correspond pas au profil du poste vacant ;
- dans les catégories de traitement C ou D, le poste est occupé en application du droit de priorité des soldats volontaires ;
- l'administration fait une présélection sur base des résultats des candidats à l'épreuve d'aptitude générale.

L'administration est tenue de faire parvenir aux candidats refusés une décision motivée.

Ad article 2

L'article 2 a pour objet de redresser une erreur matérielle au niveau d'un renvoi. A l'article 12 du règlement grand-ducal du 30 septembre 2015, la référence au paragraphe 17 est remplacée par une référence au paragraphe 14.

Ad article 3

Les candidats ayant réussi l'examen-concours avant juin 2018 et figurant sur la liste de réserve n'ont pas fait les 4 tests de la nouvelle épreuve d'aptitude générale. Ces candidats ne peuvent donc pas être écartés sur base du critère repris à l'alinéa 5 du paragraphe 2 et doivent être invités à l'épreuve spéciale.

Ad article 4

L'article 4 ne soulève pas d'observations particulières.

Texte coordonné

**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'Etat**

(extraits)

(...)

Art. 5bis. Epreuves des examens-concours

(1) Les examens-concours se composent de deux parties distinctes.

La première partie de l'examen-concours correspond à une épreuve d'aptitude générale organisée par le ministre et comportant les tests et la pondération suivants :

Test	Pondération
Test de raisonnement abstrait	50%
Exercice de bac à courrier électronique	30%
Test de raisonnement verbal	10%
Test de raisonnement numérique	10%

L'épreuve d'aptitude générale est notée sur un total de 100 points.

En cas d'examen-concours spécial prévu à l'article 2, alinéa 2, l'épreuve d'aptitude générale est organisée dans les trois langues administratives. Les candidats ont le choix de répondre dans l'une de ces trois langues.

(2) La deuxième partie de l'examen-concours se compose d'une épreuve spéciale axée sur le profil spécifique du poste. Le ministre procède à la publication par voie électronique des postes vacants qui lui ont été communiqués conformément à l'article 3. L'épreuve spéciale est organisée par les administrations concernées, en cas de besoin en collaboration avec le ministre, et peut revêtir la forme d'un entretien personnel et professionnel ou d'une mise en situation professionnelle écrite ou orale. Elle peut être complétée par l'établissement d'une évaluation des compétences sociales ou des tests d'aptitude professionnelle

Tous les candidats qui ont réussi à l'épreuve d'aptitude générale et qui ont présenté leur demande par voie électronique dans le délai indiqué dans la publication sont admissibles à l'épreuve spéciale.

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.

Dans le cas d'une vacance de poste dans les catégories de traitement C et D, l'administration n'est pas obligée d'admettre à l'épreuve spéciale les candidats qui ne bénéficient pas du droit de priorité applicable aux soldats volontaires en vertu de l'article 25 de la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire.

L'administration concernée peut procéder à une présélection sur base des résultats des candidats à l'épreuve d'aptitude générale.

L'administration concernée doit adresser une décision motivée au candidat dont l'admission à l'épreuve spéciale a été refusée en vertu des alinéas 3, 4 ou 5.

(...)

Art. 12. Listes de réserve de recrutement

Les candidats inscrits au relevé visé à l'article 10, paragraphe ~~17~~ 14 auxquels une admission au stage n'a pas encore été proposée, constituent une réserve de recrutement et sont admissibles aux épreuves spéciales pendant une durée de cinq ans à partir de la date de l'arrêt des résultats par la commission.

(...)

Art.28bis. L'article 5bis, paragraphe 2, alinéa 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 portant modification du 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.

(...)



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'Etat

Fiche financière

(art. 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

L'avant-projet de règlement grand-ducal susmentionné ne comporte pas de dispositions dont l'application est susceptible de grever le budget de l'État.