

PROJET DE LOI

portant fixation des conditions et modalités d'inscription et d'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations de l'État

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
(04.06.2026)**

La Commission se compose de : M. Maurice BAUER, Président-Rapporteur; Mme Diane ADEHM, M. André BAULER, M. Gilles BAUM, Mme Djuna BERNARD, Mme Corinne CAHEN, M. Yves CRUCHTEN, M. Mars DI BARTOLOMEO, M. Émile EICHER, M. Gusty GRAAS, M. Michel LEMAIRE, M. Marc LIES, M. Georges MISCHO, M. Ben POLIDORI, M. David WAGNER, Membres.

*

I. Antécédents

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur Serge Wilmes, Ministre de la Fonction publique, le 4 juillet 2025.

Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière ainsi que d'une fiche d'évaluation d'impact et d'un « check de durabilité – Nohaltegkeetscheck ».

Le projet de loi a été renvoyé à la Commission de la Fonction publique (ci-après « la Commission ») le 15 juillet 2025.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics (ci-après « CHFEP ») a rendu son avis le 16 octobre 2025.

Le Conseil d'État a émis son avis le 19 décembre 2025.

La Commission a entendu la présentation du projet de loi lors de sa réunion du 7 mai 2026 et a procédé à la nomination de Monsieur Maurice Bauer comme Rapporteur du projet de loi sous rubrique. Lors de cette même réunion, la Commission a examiné les avis de la CHFEP et du Conseil d'État.

Le présent projet de rapport a été adopté par la Commission le 4 juin 2026.

II. Objet

Le présent projet de loi s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue de la politique de recrutement au sein de la fonction publique. Il vise à réformer l'organisation de l'examen d'aptitude générale (EAG) en supprimant le système de deux à trois sessions annuelles, afin de permettre aux candidats de passer l'examen lorsqu'ils souhaitent postuler à un poste déterminé. Cette réforme a pour objectif d'offrir davantage de flexibilité aux administrations et d'accélérer les procédures de sélection grâce à un nouveau système d'information permettant notamment l'organisation rapide de tests spécifiques ou linguistiques en ligne.

Le projet prévoit également une meilleure transparence pour les candidats, grâce à la création d'un espace personnel sur MyGuichet permettant de consulter les résultats obtenus à l'EAG, leur durée de validité ainsi que les résultats des épreuves spéciales standardisées.

Par ailleurs, le projet de loi tient compte des observations formulées par le Conseil d'État dans son avis du 12 novembre 2024 relatif au projet de règlement grand-ducal portant organisation des examens-concours. Le Conseil d'État ayant considéré que certaines dispositions essentielles relevaient du domaine réservé à la loi en vertu de l'article 11 de la Constitution, le présent projet transfère les dispositions réglementaires concernées au niveau d'une loi.

III. Avis

III.1. Avis du Conseil d'État

Dans son avis du 19 décembre 2025, le Conseil d'État n'a pas d'observations particulières à formuler.

Le Conseil d'État prend acte du passage d'un système de sessions annuelles à une organisation liée aux postes vacants, mais exprime des doutes sur les économies attendues et relève une certaine incohérence dans le dispositif, notamment le fait que l'épreuve reste valable un an pour tout le même groupe de traitement. Il estime qu'une simple augmentation des sessions générales aurait pu suffire.

Il approuve la clarification sur la prise en compte automatique des résultats obtenus dans d'autres administrations, tout en suggérant une reformulation. Il critique l'absence de pouvoirs réels de la commission de surveillance et le rôle limité des observateurs, estimant qu'ils devraient pouvoir assister à certaines épreuves pour garantir plus de transparence.

Le Conseil d'État salue l'abandon du système de classement des candidats au profit d'une sélection fondée sur les compétences et l'adéquation au poste, ce qui améliore la sécurité juridique du dispositif.

III.2. Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

La Chambre des fonctionnaires et employés publics marque dans son avis du 15 octobre 2025 son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

L'avis est favorable à la modernisation des examens-concours de la fonction publique et soutient notamment la digitalisation ainsi qu'une amélioration des procédures de recrutement. Toutefois, la Chambre des fonctionnaires et employés publics émet plusieurs remarques. Elle demande des garanties pour assurer la transparence et l'égalité de traitement entre candidats et estime que les mécanismes de surveillance et de recours restent trop faibles. Elle s'inquiète aussi de la réduction de la durée de validité des résultats à un an, considérée comme défavorable aux candidats.

IV. Commentaire des articles

Considérations préliminaires

La Commission suit l'ensemble des recommandations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'État dans son avis du 19 décembre 2025.

Ad article 1^{er} – Champ d'application

L'article 1^{er} fixe le champ d'application de la loi et détermine les catégories, groupes et sous-groupes de traitement pour lesquels l'admission au stage se fait sur base de l'examen-concours.

Le champ d'application reste identique à celui du règlement-grand-ducal modifié du 30 septembre 2015, en prenant en compte les nouveaux groupes de traitement C1 et C2 prévus par la loi du 6 juin 2025 en vue de l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État.

L'accès aux emplois publics, lequel englobe les conditions d'admission à l'examen-concours, les exigences minimales en matière de volume et de contenu de l'examen ainsi que les conditions de participation et de réussite à l'examen visé, constituant désormais une matière réservée à la loi depuis la révision de la Constitution en 2023, le projet de règlement grand-ducal n° 61.600 déposé le 8 août 2023 et visant à remplacer le règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015 précité, a été abandonné par le Gouvernement en faveur du présent projet de loi qui en reprend les éléments essentiels.

Ad article 2 – Organisation de l'examen-concours

Paragraphe 1^{er}

Le paragraphe 1^{er} définit les 2 parties de l'examen-concours, à savoir l'épreuve d'aptitude générale (ci-après « EAG ») qui est organisée par le ministre de la Fonction publique et plus particulièrement par les équipes du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (ci-après « CGPO »), et une épreuve spéciale, qui est organisée par le ministère ou l'administration ayant le poste vacant à occuper. Cette disposition trouve son origine à l'article 5bis 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.

Le contenu de l'épreuve d'aptitude générale sera détaillé à l'article 7 et celui de l'épreuve spéciale à l'article 9.

À souligner que la possibilité d'organiser un examen-concours spécial tel que prévu à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 3, du Statut général n'est plus reprise (disposition prévue à l'article 2, alinéa 2, du règlement grand-ducal du 30 septembre 2015). En effet, la réforme de l'EAG de 2018 a rendu obsolète un tel examen spécial dans la mesure où les épreuves de l'EAG ne sont plus liées à une connaissance des 3 langues administratives. Les tests standardisés sont tous disponibles en français et en allemand. La langue de passation du test est au choix du candidat alors que le but est de mesurer la compétence du candidat sans impact du degré de maîtrise d'une langue. Il va de soi que de nombreuses fonctions exigent la maîtrise des 3 langues. Dans ce cas, l'administration va tester les compétences linguistiques indispensables à l'exercice de la fonction lors de l'épreuve spéciale : expression orale, rédaction, compréhension écrite ou orale – selon les exigences de la fonction. Par ailleurs, le contrôle de la connaissance des 3 langues administratives pour le recrutement, tel que fixé actuellement par le règlement grand-ducal modifié du 12 mai 2010 et en cours de révision par le projet de loi n° 8582, reste toujours applicable avant une éventuelle admission au stage d'un candidat.

Paragraphe 2

Pour chaque poste vacant publié, le ministre de la Fonction publique organise des EAG. En pratique, cela signifie que ces épreuves sont organisées en continu. La pratique de deux à trois grandes sessions par année est ainsi abandonnée au profit d'une organisation beaucoup plus flexible qui permet aux candidats de participer à l'EAG au moment où ils s'intéressent à un poste précis. Les candidats dont la réussite à l'EAG en question ne date pas de plus de 12 mois sont également éligibles à candidater pour le poste vacant. Pour plus d'explications sur la validité de l'EAG, il est renvoyé au commentaire de l'article 10, paragraphe 1^{er}.

Afin de répondre aux interrogations du Conseil d'État dans son avis relatif au projet de règlement grand-ducal n° 61.600 du 12 novembre 2024, ce changement important dans la manière d'organiser les examens s'explique par les raisons suivantes :

1. Contraintes budgétaires

Organiser plusieurs sessions d'examen par an représente un coût significatif. Ces coûts incluent la mobilisation de personnel pour surveiller les examens et les frais administratifs liés à l'organisation des épreuves. En remplaçant les sessions par des épreuves directement liées aux postes à pourvoir, l'administration cherche à alléger cette charge budgétaire.

2. Manque de place dans les locaux

Les locaux disponibles pour accueillir de nombreux candidats sont limités. Avec l'augmentation du nombre de candidats, les infrastructures actuelles ne suffisent plus à garantir des conditions d'examen optimales. En procédant à une évaluation ciblée sur les postes brigüés, cette contrainte logistique peut être évitée.

3. Un changement culturel nécessaire

L'objectif de cette réforme est de recentrer l'intérêt des candidats sur les postes spécifiques plutôt que sur l'obtention du simple statut de fonctionnaire de l'État. Cela encourage :

- Une amélioration de la performance des agents recrutés : ceux qui postulent en fonction de leurs intérêts et compétences pour un poste précis sont plus susceptibles d'exceller dans leurs fonctions.
- La fin d'une vision utilitariste de la Fonction publique : certains candidats se présentent simplement pour obtenir un emploi, sans réelle vocation pour le service public ou le poste en question. Ce changement vise à encourager une implication et une ambition professionnelle plus authentiques.

Ad article 3 – Publication des postes vacants

L'article 3 porte sur la publication des postes vacants et reprend les modalités de l'article 3 et de la 2^{ème} phrase de l'article 5*bis*, paragraphe 2, du règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 (« *Le ministre procède à la publication par voie électronique des postes vacants qui lui ont été communiqués.* »).

Désormais, l'EAG ne sera plus organisée de façon indépendante, c'est-à-dire en l'absence de la publication d'un poste vacant.

Depuis 2020, les administrations transmettent au CGPO leurs offres d'emploi à publier via une démarche électronique. L'alinéa 1^{er} dispose que les informations requises pour la publication du poste doivent se baser sur la description de fonction et le profil de compétences y associés que chaque administration a arrêtés depuis 2015 dans le cadre de la gestion par objectifs conformément à l'article 4 du statut général.

Alors que le règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 envisageait une publication des sessions d'examen « par la voie appropriée », l'alinéa 2 précise que chaque poste est publié sur le site Internet dédié au recrutement dans la Fonction publique : le portail www.govjobs.lu (*GovJobs*), en ligne depuis 2017. Les candidats y trouvent toutes les informations relatives aux procédures de recrutement de la Fonction publique et peuvent notamment s'abonner à des alertes par e-mail pour être informés sur les offres d'emploi publiées.

Ad article 4 – Modalités d'inscription à l'épreuve d'aptitude générale

Afin de tenir compte de la suggestion du Conseil d'État dans son avis du 12 novembre 2024 précité, l'intitulé de l'article a été complété.

Les plages horaires des tests sont indiquées dans l'offre publiée et le candidat choisit le créneau qui lui convient lors de sa candidature. Pour renforcer la transparence au niveau du processus de recrutement, la publication du poste renseignera désormais la date d'envoi des résultats au candidat.

L'inscription se fait exclusivement par voie électronique, à l'instar de ce qui est déjà prévu à l'article 4 du règlement grand-ducal à abroger, ceci dans les délais indiqués dans la publication du poste sur *GovJobs*.

La Commission, sous recommandation du ministère de la Fonction publique, décide de suivre la proposition du Conseil d'État et supprime la référence aux « sessions » d'examen puisque les EAG seront désormais organisées tout au long de l'année de sorte que l'on ne peut plus réellement parler de sessions d'examen.

Ad article 5 – Conditions d'admission à l'épreuve d'aptitude générale

Paragraphe 1^{er}

Le paragraphe 1^{er} reprend quant au fond les conditions d'admission de l'article 5, alinéa 1^{er}, du règlement grand-ducal à abroger. À rappeler que les conditions d'études pour accéder aux divers groupes ont été revues par l'entrée en vigueur de la loi modificative du 6 juin 2025 (issue du projet de loi n° 8040) dite de « l'harmonisation des carrières inférieures ». Cette loi a inséré un article 1*bis* nouveau dans la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État reprenant les conditions d'études pour les 5 groupes de traitement.

Une nouvelle condition est introduite par le point 3° : il y a désormais une limite au niveau du nombre de participations d'un candidat à l'EAG. En cas d'un deuxième échec dans un délai d'un an à partir de la notification du premier échec, le candidat doit attendre un an avant de pouvoir se représenter à une EAG du même groupe de traitement. Pour de plus amples détails, il est renvoyé au commentaire de l'article 8.

Par ailleurs, pour les raisons indiquées au commentaire de l'article 8, il est précisé que les candidats disposant d'une réussite à l'EAG ne peuvent pas y participer aussi longtemps qu'elle est encore valide pour un groupe de traitement donné. Il n'est donc pas possible de repasser l'EAG dans le but d'y augmenter son score.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 reprend les dispositions de l'article 5, alinéa 2, du règlement grand-ducal à abroger, tout en introduisant deux critères supplémentaires pour que la candidature soit admissible :

- en plus de sa notice biographique, le candidat doit désormais fournir une copie de son diplôme ;
- le candidat ayant un diplôme étranger qui n'est pas rédigé en français, en allemand ou en anglais, doit fournir une traduction assermentée de son diplôme.

Ceci répond à des difficultés auxquelles le CGPO est de plus en plus confronté lors du traitement des candidatures. Il y a lieu de constater que depuis 2017, suite au règlement grand-ducal du 7 avril 2017 ayant pour objet de réduire le nombre de pièces exigées lors de la candidature dans une optique de simplification administrative, les renseignements des candidats sur leur notice

biographique ne sont pas toujours exacts ou assez détaillés pour garantir que leur diplôme donne effectivement accès au groupe de traitement brigué.

Par ailleurs, les équipes du CGPO sont parfois confrontées à des diplômes rédigés dans des langues qu'elles ne maîtrisent pas. Afin de pouvoir évaluer si le diplôme du candidat donne effectivement accès au groupe de traitement brigué, une traduction assermentée dans l'une des langues officielles ou usuelles (français, allemand ou anglais) est désormais exigée.

Dorénavant, il sera également nécessaire de rédiger une lettre de motivation pour s'inscrire à l'EAG. La CHFEP remet cette exigence en question, indiquant que s'agissant d'une épreuve générale, une lettre de motivation n'est guère justifiée. La Commission accueille cependant l'explication du ministère de la Fonction publique selon laquelle la lettre de motivation aide à s'assurer que les candidats à des postes de fonctionnaires sont réellement intéressés par le poste publié. Par ailleurs, l'article 3 prévoit que pour chaque poste vacant publié, les dates et horaires de l'épreuve d'aptitude générale, le délai d'inscription ainsi que la date d'envoi des résultats doivent être indiqués. L'inscription à l'EAG ne peut se faire que pour un poste déterminé, et la lettre de motivation sera consacrée spécifiquement à ce poste dans le cadre de la candidature.

Ad article 6 – Déroulement de l'épreuve d'aptitude générale

Paragraphe 1^{er}

Cette disposition est reprise de l'article 10, paragraphe 5, du règlement grand-ducal à abroger. Un contrôle de l'identité du candidat a lieu avant le début de l'EAG.

L'article 6 contenait dans sa teneur initiale un paragraphe 2 indiquant que le candidat à l'EAG organisée à distance doit respecter les modalités de connexion et de sécurité pendant l'épreuve. La possibilité de passer l'EAG à distance prévue initialement dans le projet de règlement grand-ducal n° 61.600 ayant été abandonnée par le ministère de la Fonction publique lors de la rédaction du présent projet de loi, la Commission accepte la proposition du Conseil d'État et supprime ledit paragraphe 2, ce dernier devenant sans objet alors que l'EAG se tient exclusivement en présentiel.

Paragraphe 2 (ancien paragraphe 3)

Le paragraphe 2 fixe les conséquences en cas de fraude d'un candidat en reprenant les paragraphes 7 et 8 de l'article 10 du règlement grand-ducal à abroger.

Ad article 7 – Épreuve d'aptitude générale

Paragraphes 1 à 5

Les paragraphes 1 à 5 de l'article 7 déterminent la série de tests de l'EAG pour chaque groupe de traitement. Les expériences avec les tests psychométriques informatisés et standardisés, et plus précisément des tests de raisonnement (abstrait, verbal, numérique) et des exercices du

type bac à courrier (désormais intitulé « test de jugement situationnel » qui définit mieux la nature du test) sont concluantes depuis leur introduction en 2018 au niveau de l'EAG.

En vertu de l'article 5bis, paragraphe 2, du règlement grand-ducal à abroger (« *L'épreuve spéciale est organisée par les administrations, en cas de besoin en collaboration avec le ministre* »), de plus en plus d'administrations collaborent avec le CGPO au niveau de leur épreuve spéciale. Le portefeuille de tests du CGPO a ainsi été élargi considérablement et les équipes du Centre de compétences RH (ci-après « CCRH ») du CGPO ont gagné en expérience sur les besoins des administrations par rapport aux compétences à évaluer. C'est la raison pour laquelle il est envisagé d'intégrer directement au niveau de l'EAG certains des tests les plus utilisés en épreuve spéciale.

L'objectif est de cibler davantage les tests sur les exigences et besoins dans les différents groupes de traitement. Voilà pourquoi, la série de tests varie selon le groupe de traitement. Pour les tests utilisés dans plusieurs groupes de traitement, il y a à chaque fois une norme propre par groupe de traitement. À noter que les compétences évaluées par le test de jugement situationnel (« servir le client-usager » et « conseiller » pour les groupes de traitement A1 et A2, « servir le client-usager » et « coopérer » pour les groupes de traitement B1, C1 et C2) se basent sur le modèle de compétences applicable dans la Fonction publique (cf. « Dictionnaire des 32 compétences comportementales de la Fonction publique », disponible sur le portail de la Fonction publique).

La nouvelle loi vise ainsi une meilleure adéquation des candidatures avec les exigences des postes. Cela rend le processus de sélection plus efficace, alors que les administrations peuvent s'investir davantage dans la qualité de l'épreuve spéciale et consacrer leur temps à l'évaluation des compétences sociales en entretien, via des questionnaires de personnalité ou encore des exercices de mise en situation.

Paragraphe 6

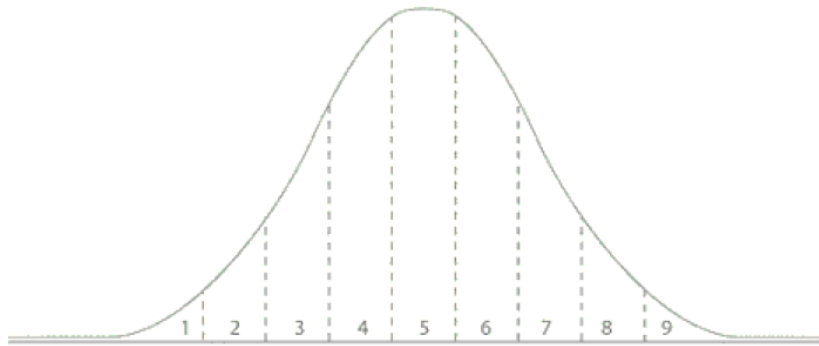
L'EAG se compose de tests psychométriques informatisés pour lesquels l'évaluation est standardisée. L'évaluation des tests se fait sur une échelle en Stanine (STANDARD NINE), une méthode de classement utilisée en psychométrie qui ordonne les scores selon une distribution normale standard (distribution gaussienne). Les résultats des candidats sont donc normés, c'est-à-dire calculés par rapport à une population de référence (norme). L'échelle en Stanine distribue les scores de 1 à 9, 1 étant le score le plus faible et 9 le score le plus élevé.

Il y a lieu de souligner que depuis la réforme de 2018, tous les tests psychométriques de l'EAG sont à la base déjà évalués sur une échelle en Stanine. Or, pour des raisons de lisibilité et de compréhensibilité, l'article 5bis du règlement grand-ducal à abroger a défini une transformation du résultat Stanine en une note sur 100 points. Le candidat a réussi à l'EAG s'il a obtenu une moyenne en Stanine qui s'élève au moins à 5 et ce score de 5 équivaut à une note de 50 sur 100 points. Jusqu'à présent, le candidat se voyait expliquer la formule de calcul dans la lettre qui reprenait ses résultats de l'EAG.

Pour des raisons de transparence, le présent projet de loi envisage de considérer directement les scores en Stanine et de les communiquer ainsi aux candidats, avec les explications nécessaires pour lire et interpréter leurs résultats.

Les scores en Stanine sont à interpréter comme suit :

- Les scores en Stanine (entre 1 et 9) qu'un candidat a obtenus ne sont pas des notes sur 9. Il s'agit d'un score qui lui permet de se situer par rapport à un groupe de référence (groupe normatif). Autrement dit, lorsqu'un candidat a passé le test, il a été comparé à une population générale qui a passé le même niveau de test et dans la même langue.
- La lecture et l'interprétation des scores se font en référence au graphique ci-dessous. Cette figure, appelée courbe de Gauss, représente la population générale à laquelle le candidat a été comparé. Les scores 4, 5 et 6 sont situés au centre de cette courbe et illustrent la moyenne. En effet, c'est entre 4 et 6 que nous allons retrouver le plus grand nombre de la population. Les scores 1, 2 et 3 sont en-dessous de la moyenne. La taille de la courbe diminue progressivement, car nous allons retrouver dans ce segment un nombre moins élevé de personnes que celles situées dans la moyenne. Les scores 7, 8 et 9 sont considérés comme élevés parce qu'ils s'écartent eux aussi de la moyenne. Donc, plus un score se rapproche des extrémités, moins il est fréquent parce qu'il concerne un nombre moins important de la population.



1 : très en-dessous de la moyenne
2 et 3 : en-dessous de la moyenne
4, 5 et 6 : dans la moyenne

7 et 8 : au-dessus de la moyenne
9 : très au-dessus de la moyenne

Paragraphe 7

Pour le calcul du résultat final, les tests de l'EAG ont désormais une pondération égale. Jusqu'à présent, le test de raisonnement abstrait comptait pour 50% de la note, l'exercice de bac à courrier électronique pour 30% et les tests de raisonnement numérique et verbal pour 10% chacun.

Le candidat a réussi s'il a obtenu au moins un score de 5 Stanine.

Paragraphe 8

Ce paragraphe règle les modalités d'envoi des résultats : le candidat reçoit les résultats exclusivement par voie électronique, ce qui se fait déjà actuellement, et la date d'envoi des résultats est indiquée dans la publication du poste.

Ad article 8 – Échec à l'épreuve d'aptitude générale

L'article 8 introduit une limite au nombre de participations d'un candidat à l'EAG pendant la durée d'un an. Un tel frein est le corollaire de la nouvelle pratique de pouvoir faire l'EAG à tout moment pour chaque poste vacant publié. Ceci est indispensable pour garantir la fiabilité et la validité des tests psychométriques et d'éviter un biais des normes alors que les candidats sont de plus en plus préparés suite à un exercice répété des tests. Un tel effet d'apprentissage a pu être constaté au niveau des tests de l'EAG actuelle : le taux de réussite pour l'ensemble des groupes de traitement a augmenté progressivement depuis 2019.

Cette tendance peut s'expliquer par deux facteurs : d'une part, les candidats peuvent repasser l'EAG autant de fois qu'ils le souhaitent et s'améliorent donc au fur et à mesure et, d'autre part, les candidats sont de plus en plus préparés, en particulier pour le test de raisonnement abstrait. Or, ce test comptait jusqu'à présent pour 50% de la note globale de l'EAG. Même si les tests de raisonnement ont, d'un point de vue théorique en psychométrie, une certaine résistance à l'effet d'apprentissage, en pratique, ils ne sont pas complètement à l'abri de ce phénomène, surtout en cas d'utilisation excessive.

Par ailleurs, des prestations de coaching personnel et des livres de préparation désormais disponibles sur le marché rendent le test de raisonnement abstrait beaucoup moins abstrait. Ceci entraîne un avantage pour les candidats qui se donnent les moyens de préparation ou qui ont passé l'examen plusieurs fois. Dans ces conditions, le test de raisonnement abstrait ne mesure donc plus les aptitudes qu'il est censé mesurer.

Ces tendances ont une influence sur les normes de référence. À moyen terme, les normes évolueront de manière trop importante de sorte à ne plus refléter le niveau réel de la population de référence.

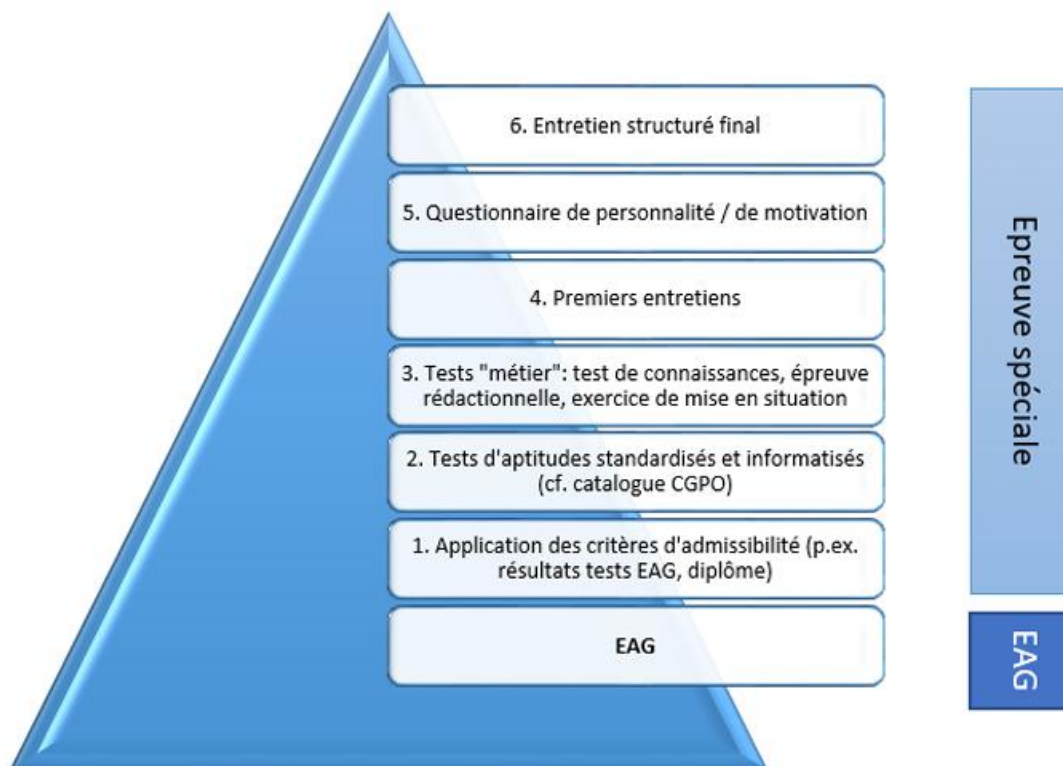
Pour garantir l'équité de l'examen-concours, il y a donc lieu de limiter la participation à l'EAG. Concrètement, un candidat qui a échoué une première fois à l'EAG d'un groupe de traitement donné, peut se présenter une deuxième fois à l'EAG organisée pour un autre poste dans un même groupe de traitement. En cas d'un deuxième échec, il est bloqué pour l'EAG de ce groupe de traitement pendant un an.

Ad article 9 – Épreuve spéciale

L'article 9 introduit une définition de l'épreuve spéciale dans le dispositif de l'examen-concours. Alors que l'EAG, en tant que première étape de l'examen-concours, évalue des compétences et capacités génériques, l'épreuve spéciale est axée sur le profil spécifique du poste vacant. Elle est en règle générale séquencée en plusieurs étapes, réduisant le nombre de candidats au fur et à mesure en vue de sélectionner le candidat qui correspond le mieux aux exigences du poste à occuper. Au moins 2 à 3 tests sont proposés dans 90% des épreuves spéciales : des tests d'aptitude, des tests rédactionnels, des questionnaires de personnalité ou encore des entretiens.

Un des objectifs est de rendre le processus de l'épreuve spéciale plus efficace pour les administrations et plus transparent pour les candidats. Une sélection se fait toujours en plusieurs étapes. Il s'agit de réduire le nombre de candidats d'une étape à l'autre à l'aide de critères

pertinents, pour finalement pouvoir choisir le candidat dont le profil correspond le plus aux exigences du poste à pourvoir. Le détail des étapes de cette pyramide de la sélection reste à définir par chaque administration (cf. modèle ci-dessous). En tant qu'acteur central de la Fonction publique, le CGPO accompagne les administrations en offrant des outils et méthodes de sélection, des bonnes pratiques et des moyens procéduraux pour chaque étape.



Paragraphe 1^{er}

Le paragraphe 1^{er} définit les différentes formes que peut prendre l'épreuve spéciale. Elle peut revêtir la forme de tests spécifiques d'aptitude ou de raisonnement, d'exercices de mise en situation professionnelle, d'épreuves linguistiques ou rédactionnelles ou encore d'entretiens structurés. Ces méthodes de sélection reflètent la pratique actuelle des épreuves spéciales organisées dans les ministères et administrations.

Paragraphes 2 et 3

Il s'agit des dispositions de l'article 5*bis*, paragraphe 2, alinéas 7 et 8, du règlement grand-ducal à abroger. Les procédures de recrutement du personnel policier et des pompiers professionnels prévoient la réussite de l'EAG en tant que première étape, mais les modalités de leur épreuve spéciale respective sont fixées de manière spécifique.

Ad article 10 – Conditions d'admission à l'épreuve spéciale

L'article 10 fixe les conditions d'admission à l'épreuve spéciale pour les candidats ayant réussi l'EAG et qui ont ainsi candidaté à un poste vacant donné. L'objectif de cet article est de garantir une meilleure adéquation des candidatures par rapport aux exigences du poste vacant.

Un des constats est qu'il y a actuellement trop de candidats sur la liste de réserve de sorte à alourdir considérablement le processus de recrutement.

La réforme de l'examen-concours de juin 2018 avait comme objectif d'augmenter le taux de réussite à l'examen-concours et d'agrandir ainsi le nombre de candidats sur les listes de réserve afin que les administrations aient réellement un choix pour sélectionner le candidat qui corresponde le mieux au profil vacant. Force est de constater que depuis cette réforme, 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 plus d'une centaine de candidatures pour un seul poste. Ceci est particulièrement vrai pour les fonctions administratives dans le groupe de traitement B1.

Le processus de recrutement devient ainsi très lourd et chronophage pour les administrations. Il arrive parfois de perdre de bons profils/talents quand le processus est très long alors que le règlement grand-ducal sur l'examen-concours obligeait jusqu'à présent à inviter à l'épreuve spéciale chaque candidat qui a réussi l'EAG. Il est vrai que la charge de travail d'un processus de recrutement sérieux n'est pas négligeable et mobilise les gestionnaires RH et les supérieurs hiérarchiques. Cependant, 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, de mobiliser inutilement des ressources et engendrer des dépenses inutiles qui pourraient être utilisées de manière plus efficace. Il s'agit également d'éviter de créer de fausses attentes auprès des candidats, qui souvent doivent prendre congé pour se rendre à une épreuve spéciale qui est organisée par l'administration.

L'article 10 prévoit ainsi que l'administration dispose d'un vrai choix pour trouver le meilleur candidat et des moyens efficaces pour écarter des candidatures en inadéquation avec le poste. Depuis quelques années, le processus de recrutement s'est beaucoup professionnalisé dans les différentes administrations. Voici le processus type pour un recrutement :

- Présélection avec grille sur base du CV et lettre de motivation ;
- Organisation d'une épreuve écrite/tests (par exemple étude de cas, QCM, questions ouvertes ou des tests ou même une combinaison) ;
- « Speed-entretiens » avec une grille d'observation ;
- Pour les derniers candidats, envoi d'un questionnaire de personnalité et de motivation ;
- Entretiens finaux.

Paragraphe 1^{er}

Le principe d'une inscription sur une liste de réserve pendant 5 ans est abandonné. Une réussite à l'EAG est dorénavant valide pendant un an.

Il y a lieu de souligner qu'une inscription sur une liste de réserve pour 5 ans crée potentiellement de fausses attentes chez les candidats. Le fait d'avoir réussi à l'EAG n'est pas une garantie d'avoir un poste auprès de l'État. Or, comme les résultats de l'EAG sont actuellement valides pour une durée de 5 ans, de nombreux candidats restent sur la liste de réserve et postulent régulièrement pour plusieurs postes. Indépendamment du groupe de traitement, la majorité des candidats ayant réussi l'EAG restent sur la liste de réserve et ne sont pas recrutés.

Par ailleurs, ces candidats présentent plusieurs fois leurs candidatures pour les mêmes postes dans les mêmes administrations et participent donc toujours aux mêmes épreuves spéciales. Au vu de la réglementation en vigueur, les administrations n'ont aucun moyen d'écarter ces candidats de l'épreuve spéciale.

L'alinéa 2 précise que la réussite à l'EAG d'un candidat qui a été admis au stage n'est plus valide. Il a en quelque sorte consommé son « ticket d'accès » lors de son admission au stage. Il s'agit ici d'une reformulation de l'article 12 du règlement grand-ducal à abroger, qui disposait que des candidats auxquels une admission au stage n'a pas encore été proposée constituent une réserve de recrutement. Or, le CGPO a constaté que des fonctionnaires-stagiaires postulent à des postes vacants. Leur candidature est bien évidemment refusée puisqu'ils ont déjà été admis au stage sur base de leur réussite à l'examen-concours. L'alinéa 2 vise donc à clarifier ce point.

Paragraphe 2

L'administration est nécessairement tenue de motiver sa décision de refus et l'envoyer au candidat.

Ceci vaut d'ailleurs aussi pour les décisions pour écarter des candidats dans une étape ultérieure d'une épreuve spéciale. Ces décisions doivent aussi être motivées et communiquées aux candidats. Un des objectifs du nouveau système informatique est d'ailleurs de faciliter et d'améliorer la communication avec les candidats en publiant les résultats des tests standardisés dans un espace candidat. Ceci répond ainsi à une critique des candidats sur l'absence de feedback par rapport à leurs résultats aux tests des épreuves spéciales.

Ad article 11 – Validité des résultats de l'épreuve spéciale

Une partie des administrations ont standardisé leur épreuve spéciale. Elles sont souvent soutenues par le CGPO dans ces efforts de standardisation, notamment en proposant via le portefeuille de tests du CCRH, des batteries de tests d'aptitude et de compétences spécifiques, ciblées sur les exigences du poste vacant. Ces tests sont donc proposés sur demande de l'administration. Au vu du succès de cette offre et à la lumière du nombre très élevé de personnes qui candidatent à plusieurs postes, il y a lieu de constater que le CCRH accueille souvent les mêmes personnes pour les mêmes tests, mais pour l'épreuve spéciale d'une autre administration. Or, il n'y a actuellement pas de base légale ou réglementaire claire pour pouvoir réutiliser les résultats d'une épreuve spéciale à l'autre. À côté du fait qu'il est exagéré d'obliger des candidats à passer plusieurs fois les mêmes tests, il est à souligner qu'une passation excessive de tests entrainera un effet d'apprentissage auprès des candidats qui postulent fréquemment, ce qui est

à éviter, d'une part, pour des raisons d'équité et, d'autre part, en raison de l'épuisement rapide de la validité psychométrique des tests.

C'est pourquoi il est proposé d'introduire une disposition qui prévoit de réutiliser d'office le résultat d'un même test d'aptitude dans l'épreuve spéciale de plusieurs administrations. Ceci est transparent pour le candidat alors qu'il voit ses résultats aux différents tests de l'épreuve spéciale dans son espace candidat. Afin de répondre aux interrogations du Conseil d'État, il a été clarifié que les résultats d'un candidat obtenus dans un ou plusieurs tests sont d'office pris en compte dans le cadre des épreuves spéciales organisées pour d'autres administrations concernées. Le CGPO est chargé de l'organisation des épreuves, ainsi que de la gestion et de l'administration des résultats. Il veille à ce que ces derniers soient systématiquement pris en compte, sans intervention supplémentaire des différentes administrations.

Toutefois, la Commission décide, après avoir entendu le ministère de la Fonction publique, de ne pas suivre la proposition de reformulation du Conseil d'État qui visait à insérer le bout de phrase « par une autre administration dans le cadre d'une épreuve spéciale » dans la disposition relative à la prise en compte des résultats que le candidat a obtenus lors d'une précédente épreuve spéciale. En effet, cette insertion aurait comme conséquence qu'une administration ne pourrait pas prendre en compte les résultats obtenus par le candidat lors d'une précédente épreuve spéciale organisée par cette même administration, ce qui ne correspond guère à l'objet poursuivi.

À souligner que les tests de l'épreuve spéciale ne sont pas éliminatoires (contrairement aux résultats de l'EAG). Il n'y a donc pas de seuil pour déterminer un échec ou une réussite : un candidat ayant un score faible dans un test reste admissible à l'épreuve spéciale d'une autre administration où ce même test est exigé. En revanche, il ne pourra pas refaire ce test, ceci indépendamment du résultat obtenu auparavant. L'administration considère ces résultats pour en savoir plus sur les forces et faiblesses d'un candidat. Cette information permet de prendre de meilleures décisions par rapport aux candidats à inviter à une prochaine étape de l'épreuve spéciale.

Au vu de ce qui précède, le point 1° introduit une validité d'un an pour les résultats des tests de raisonnement et d'aptitude utilisés en épreuve spéciale suivants :

- tests de raisonnement abstrait,
- tests de raisonnement logique,
- tests de raisonnement verbal,
- tests de raisonnement numérique,
- tests de raisonnement technique,
- tests de raisonnement analytique,
- tests de raisonnement spatial,
- tests de capacité de planification,
- tests de capacité de contrôle et de précision,
- exercices de bac à courrier électronique,
- tests de gestion de l'information,
- tests de jugement situationnel.

Le point 2° introduit une validité de 6 mois pour des tests linguistiques qui sont effectués de manière informatisée et standardisée. Les tests de langues en ligne du CGPO, disponibles en anglais, français, allemand et luxembourgeois, mesurent la compréhension écrite, la compréhension orale, la grammaire et le vocabulaire. Ces tests évaluent les compétences par rapport au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECF). La validité est ici de 6 mois, car il est tout à fait réaliste qu'un candidat puisse améliorer ses compétences linguistiques et progresser d'un niveau dans le CECF dans ce laps de temps.

Pour répondre à des remarques du Conseil d'État à ce sujet, il y a lieu de relever que les données traitées dans le cadre de ces épreuves (nom, prénom, résultats obtenus, etc.) sont similaires à celles recueillies et utilisées pour l'EAG. Elles sont traitées exclusivement dans un cadre administratif et pour une finalité spécifique : organiser les épreuves et évaluer les compétences des candidats. Dans l'arrêt C-434/16, la CJUE a considéré que les copies d'examen et les observations d'un examinateur pouvaient être qualifiées de données à caractère personnel dans certains cas. Cependant, elle a également précisé que ce statut dépendait de l'objectif des données et du lien avec l'identité de la personne.

Ainsi, les résultats et observations peuvent être qualifiés de fonctionnels lorsqu'ils sont utilisés pour évaluer les compétences d'un candidat et n'impliquent pas d'informations liées à sa sphère privée. Par conséquent, les résultats des épreuves ne sont pas qualifiables de données à caractère personnel, car ils ne fournissent aucune information subjective ou confidentielle sur le candidat. Les résultats bruts obtenus sont des indicateurs objectifs de performance et d'aptitudes. Ils ne retracent pas des pensées personnelles, ni des aspects subjectifs de l'identité du candidat. Ils ne sont qu'un outil d'évaluation des compétences et leur finalité est strictement administrative¹.

Ad article 12 – Commission de surveillance

Tenant compte des observations du Conseil d'État, la commission de contrôle a été renommée en commission de surveillance, ce qui permet de donner un caractère plus neutre et moins intrusif à cette instance.

Paragraphe 1^{er}

L'EAG se compose déjà aujourd'hui de tests informatisés et standardisés qui ne nécessitent aucune validation par un humain. Or, jusqu'à présent, une commission d'examen a dû valider les résultats de chaque session. Le présent projet de loi prévoit de remplacer la commission d'examen par une commission de surveillance qui a pour mission de suivre les taux de réussite à l'EAG tout au long de l'année et de veiller ainsi à la validité et la fiabilité des tests.

Le paragraphe 1^{er} définit les missions de la commission de surveillance.

Cette commission examinera toute doléance qui lui parvient, ceci aussi bien par rapport à l'organisation de l'EAG que par rapport à l'organisation des épreuves spéciales dans les différentes administrations. Cette nouvelle mission permet donc d'effectuer une veille par rapport à la qualité des épreuves spéciales dans les administrations.

¹ CJUE, arrêt du 20 décembre 2017, *Peter Nowak c. Data Protection Commissioner*, C-434/16, considérant n° 51.

Le Conseil d'État et la CHFEP estiment que les observateurs devraient avoir le droit d'assister à toutes les épreuves générales et spéciales, bien qu'en pratique la présence d'au moins un observateur par épreuve ne peut être garantie compte tenu de leur quantité et du nombre d'observateurs, admet cependant le Conseil d'État. Cette suggestion n'est dès lors pas reprise compte tenu des limites rencontrées dans la pratique. En outre, conformément à ce qui est prévu dans l'accord salarial du 29 janvier 2025, un groupe de travail est chargé d'élaborer en concertation avec la CHFEP un projet de loi pour déterminer le rôle et les missions des observateurs dans le cadre des divers examens dans la fonction publique. Les travaux visant à élaborer une proposition de texte sont en cours.

Un rôle important revient dans ce contexte à l'observateur dans la mesure où chaque candidat sera informé de son nom et ses coordonnées pour le contacter en cas de doléances (cf. article 13, paragraphe 3). L'observateur est donc un acteur essentiel pour que la commission de surveillance puisse bien exécuter sa mission définie au point 2°. À noter que le Service Recrutement et le CCRH du CGPO récoltent d'ores et déjà toutes les doléances des candidats qui leur parviennent par e-mail ou par téléphone. Par ailleurs, le CGPO fait régulièrement des sondages de satisfaction auprès des candidats. Toutes ces informations pourront également servir à la commission de surveillance dans le cadre de ses travaux.

Paragraphe 2

Les membres de la commission sont nommés annuellement par le ministre et sont révocables à tout moment. Le ministre nomme également un membre suppléant pour chaque membre effectif.

Paragraphe 3

Pour exécuter ses missions, la commission se réunit au moins deux fois par an de même qu'à la demande d'un membre de la commission ou d'un des observateurs.

Ad article 13 – Nomination des observateurs

Cet article reprend certaines dispositions de l'article 7 du règlement grand-ducal à abroger tout en redéfinissant les modalités d'échanges entre observateurs et la nouvelle commission de surveillance instituée en vertu de l'article 12 du présent projet de loi.

Paragraphes 1^{er} et 2

Pour chaque groupe de traitement, le ministre nomme un observateur, sur proposition de la CHFEP. Les observateurs participent aux travaux de la commission avec voix consultative.

Paragraphe 3

Les observateurs sont des interlocuteurs importants des candidats en cas de doléances au niveau de l'organisation de la procédure de recrutement. Or, au vu de l'organisation flexible de l'EAG qui se fait en continu, il devient matériellement impossible pour un observateur de se présenter aux différentes épreuves. Ce constat vaut d'autant plus pour l'organisation des épreuves spéciales dans les administrations qui se font à tout moment et en parallèle, selon les

plannings de recrutement propres à chaque administration. Pour des raisons d'équité par rapport à tous les candidats et afin de faciliter la mission des observateurs, le paragraphe 3 prévoit la communication du nom et des coordonnées de contact de l'observateur du groupe de traitement respectif aux candidats lors de l'envoi de leur convocation suite à leur inscription à l'EAG. Le paragraphe 3 prévoit que l'observateur peut récolter des doléances par rapport à l'organisation de l'EAG et dorénavant aussi par rapport à l'épreuve spéciale dans une administration.

Paragraphe 4 et 5

Ces missions de l'observateur sont reprises de l'article 7 du règlement grand-ducal à abroger. L'observateur doit informer la commission de surveillance s'il croit avoir constaté une irrégularité dans l'organisation de l'EAG. Avec le présent projet de loi, cette obligation s'applique également à l'organisation de l'épreuve spéciale. En cas de constat d'un fait grave risquant de mettre en cause la validité d'une épreuve, l'observateur a le droit d'en informer immédiatement le ministre de la Fonction publique.

Ad article 14 – Sélection et affectation des candidats

Cet article reprend les dispositions de l'article 11 du règlement grand-ducal à abroger. Le libellé du paragraphe 2, point 3°, a été adapté par rapport à l'article 11, alinéa 2, lettre c), du règlement grand-ducal à abroger dans la mesure où une copie du diplôme est déjà fournie par le candidat au moment de la candidature. Le candidat ne doit donc plus fournir cette pièce au moment de son admission au stage.

En répondant aux critiques du Conseil d'État relatives aux précisions concernant les modalités selon lesquelles le classement des candidats sera établi, le terme « du classement » à l'alinéa 1^{er} est remplacé par « de l'adéquation du profil des compétences et résultats des épreuves spéciales ».

La sélection du candidat n'est pas déterminée exclusivement sur base du classement aux termes des épreuves, mais repose principalement sur l'adéquation entre le profil des compétences démontrées par le candidat et les exigences spécifiques du poste ou de la mission à pourvoir. Les résultats retenus constituent un élément d'appréciation parmi d'autres, dans une démarche globale visant à garantir le meilleur ajustement entre les compétences du candidat et les besoins identifiés.

Ad article 15 – Disposition transitoire

La disposition transitoire permet de préserver la validité des réussites à l'examen d'aptitude générale avant l'entrée en vigueur du présent projet de loi. Ainsi, les personnes ayant réussi l'EAG avant l'entrée en vigueur du présent projet de loi et qui au moment de l'entrée en vigueur n'ont pas encore été admises au stage de fonctionnaire, restent admissibles aux épreuves spéciales pendant cinq ans à partir de la date à laquelle la commission d'examen a acté les résultats.

*

V. Texte proposé par la Commission

Compte tenu de ce qui précède, la Commission recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 8569 dans la teneur suivante :

Projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'inscription et d'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations de l'État

Art. 1^{er}. Champ d'application

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux examens-concours organisés pour l'admission au stage dans les catégories, groupes et sous-groupes de traitement suivants prévus par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État :

1° dans la rubrique « Administration générale » :

a) catégorie de traitement A :

i) dans le groupe de traitement A1, aux sous-groupes administratif, scientifique et technique, éducatif et psychosocial ainsi qu'à la fonction de l'inspecteur des finances du sous-groupe à attributions particulières ;

ii) au groupe de traitement A2 ;

b) catégorie de traitement B, dans le groupe de traitement B1, aux sous-groupes administratif, technique ainsi qu'éducatif et psychosocial ;

c) catégorie de traitement C :

i) dans le groupe de traitement C1, aux sous-groupes administratif et technique ;

ii) dans le groupe de traitement C2, aux sous-groupes administratif et technique ;

2° dans la rubrique « Douanes » :

a) catégorie de traitement A :

i) dans le groupe de traitement A1, au sous-groupe des douanes ;

ii) dans le groupe de traitement A2, au sous-groupe des douanes ;

b) catégorie de traitement B, au groupe de traitement B1 ;

c) catégorie de traitement C, au groupe de traitement C1 ;

3° dans la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police » :

a) catégorie de traitement A :

i) dans le groupe de traitement A1, au sous-groupe policier ;

- ii) dans le groupe de traitement A2, au sous-groupe policier ;
- b) catégorie de traitement B, dans le groupe de traitement B1, au sous-groupe policier ;
- c) catégorie de traitement C, dans le groupe de traitement C1, au sous-groupe policier.

Art. 2. Organisation de l'examen-concours

(1) L'examen-concours se compose de deux parties distinctes.

La première partie de l'examen-concours correspond à une épreuve d'aptitude générale informatisée qui est organisée par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, ci-après « ministre ».

La deuxième partie de l'examen-concours se compose d'une épreuve spéciale axée sur le profil spécifique du poste vacant. Elle est organisée par le ministère ou l'administration concernés, ci-après indistinctement « administration », en cas de besoin en collaboration avec le ministre.

(2) Le ministre organise des épreuves d'aptitude générale pour chaque poste vacant publié pour lequel l'admission au stage se fait conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 3. Publication des postes vacants

Les administrations communiquent au ministre les vacances de poste qui sont à occuper par le biais de l'examen-concours en indiquant le profil détaillé du poste vacant, sur base de la description de fonction et du profil de compétences associés, ainsi que le niveau et, s'il y a lieu, la spécialité de diplôme requis.

Les postes vacants communiqués sont publiés sur le site Internet dédié au recrutement dans la Fonction publique.

Art. 4. Modalités d'inscription à l'épreuve d'aptitude générale

Pour chaque poste vacant publié, les dates et horaires de l'épreuve d'aptitude générale, le délai d'inscription ainsi que la date d'envoi des résultats de l'épreuve sont renseignés.

L'inscription à l'épreuve d'aptitude générale se fait par la voie électronique dans les délais indiqués dans la publication.

Art. 5. Conditions d'admission à l'épreuve d'aptitude générale

(1) Un candidat est admis à participer à l'épreuve d'aptitude générale déterminée si :

1° au vu de sa notice biographique et de son diplôme, il remplit les conditions d'études telles que déterminées à l'article 1*bis* de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ;

2° il a présenté sa demande y relative dans les conditions précisées au paragraphe 2 ;

3° il n'a pas eu de deuxième échec à une épreuve d'aptitude générale au cours des douze derniers mois, tel que visé à l'article 8, alinéa 2.

Le candidat qui a réussi à l'épreuve d'aptitude générale pour un groupe de traitement donné depuis moins d'un an à partir de la réception des résultats conformément à l'article 7, paragraphe

8, et qui n'a pas encore été admis au stage dans ce groupe de traitement, n'est pas admis à participer à l'épreuve d'aptitude générale pour ce groupe de traitement pendant ce délai.

Le candidat qui remplit les conditions d'études pour l'admission à un groupe de traitement donné est considéré comme remplissant les conditions d'études pour l'admission aux groupes de traitement pour lesquels le niveau d'études exigé est inférieur.

(2) Le candidat doit fournir une copie de son diplôme, une lettre de motivation pour le poste brigué et une notice biographique renseignant les informations suivantes :

- 1° ses nom et prénoms ;
- 2° son numéro d'identification ;
- 3° sa nationalité ;
- 4° son adresse électronique ;
- 5° la liste des établissements d'enseignement fréquentés et leur pays d'implantation ;
- 6° ses diplômes ;
- 7° son expérience professionnelle ;
- 8° ses connaissances en langues parlées et écrites.

Les informations fournies doivent être complètes et véritables.

Le candidat ayant un diplôme qui n'est pas rédigé en langue française, allemande ou anglaise, doit fournir une traduction assermentée de son diplôme.

Art. 6. Déroulement de l'épreuve d'aptitude générale

(1) Avant le début de l'épreuve d'aptitude générale, il est procédé à un contrôle d'identité du candidat.

(2) Au cours de l'épreuve d'aptitude générale, toute communication entre les candidats et avec le dehors, de même que toute utilisation d'outils électroniques, d'ouvrages ou de notes autres que ceux qui ont été autorisés préalablement par le ministre sont interdites. Le candidat fautif est exclu de l'épreuve d'aptitude générale. Cette exclusion équivaut à un échec.

Avant le début de l'épreuve d'aptitude générale, le candidat est prévenu des suites que toute fraude comportera.

Art. 7. Épreuve d'aptitude générale

(1) Pour le groupe de traitement A1, l'épreuve d'aptitude générale se compose des tests informatisés suivants :

- 1° test de raisonnement abstrait ;
- 2° test de raisonnement verbal ;
- 3° test de raisonnement numérique ;
- 4° test de capacité de planification ;

5° test de jugement situationnel sur la compétence « servir le client-usager » ;

6° test de jugement situationnel sur la compétence « conseiller ».

(2) Pour le groupe de traitement A2, l'épreuve d'aptitude générale se compose des tests informatisés suivants :

1° test de raisonnement abstrait ;

2° test de raisonnement verbal ;

3° test de raisonnement numérique ;

4° test de capacité de planification ;

5° test de jugement situationnel sur la compétence « servir le client-usager » ;

6° test de jugement situationnel sur la compétence « conseiller ».

(3) Pour le groupe de traitement B1, l'épreuve d'aptitude générale se compose des tests informatisés suivants :

1° test de raisonnement abstrait ;

2° test de raisonnement verbal ;

3° test de raisonnement numérique ;

4° test de capacité de planification ;

5° test de capacité de contrôle et de précision ;

6° test de jugement situationnel sur la compétence « servir le client-usager » ;

7° test de jugement situationnel sur la compétence « coopérer ».

(4) Pour le groupe de traitement C1, l'épreuve d'aptitude générale se compose des tests informatisés suivants :

1° test de raisonnement abstrait ;

2° test de raisonnement verbal ;

3° test de raisonnement numérique ;

4° test de capacité de planification ;

5° test de capacité de contrôle et de précision ;

6° test de jugement situationnel sur la compétence « servir le client-usager » ;

7° test de jugement situationnel sur la compétence « coopérer ».

(5) Pour le groupe de traitement C2, l'épreuve d'aptitude générale se compose des tests informatisés suivants :

1° test de raisonnement abstrait ;

2° test de raisonnement verbal ;

3° test de raisonnement numérique ;

4° test de jugement situationnel sur la compétence « servir le client-usager » ;

5° test de jugement situationnel sur la compétence « coopérer ».

(6) L'évaluation de chaque test est faite de manière standardisée sur une échelle en Stanine. L'échelle en Stanine distribue les scores de 1 à 9, 1 étant le score le plus faible et 9 le score le plus élevé.

(7) Pour le calcul du résultat final de l'épreuve d'aptitude générale d'un groupe de traitement donné, les tests sont pris en compte à pondération égale. Le candidat a réussi à l'épreuve d'aptitude générale lorsqu'il a obtenu un résultat correspondant au moins à un score moyen de 5 sur l'échelle en Stanine.

(8) Le candidat se voit notifier les résultats à l'épreuve d'aptitude générale par voie électronique au plus tard à la date indiquée dans la publication du poste.

Art. 8. Échec à l'épreuve d'aptitude générale

Le candidat ayant échoué à l'épreuve d'aptitude générale dans un groupe de traitement peut se présenter une nouvelle fois à l'épreuve d'aptitude générale organisée pour un poste publié dans le même groupe de traitement.

En cas d'un deuxième échec, dans un délai d'un an à partir de la notification de l'échec précédent, le candidat ne peut se représenter à une épreuve d'aptitude générale organisée dans ce groupe de traitement pendant la durée d'un an à partir de la notification des résultats conformément à l'article 7, paragraphe 8.

Art. 9. Épreuve spéciale

(1) L'épreuve spéciale, axée sur le profil spécifique du poste vacant, peut revêtir la forme de tests spécifiques d'aptitude ou de raisonnement, d'exercices de mise en situation professionnelle, d'épreuves linguistiques ou rédactionnelles, ou d'un entretien professionnel structuré.

(2) Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'épreuve spéciale en vue de l'admission au stage dans les catégories énumérées à l'article 1^{er}, point 3°, est organisée conformément aux dispositions de l'article 67 de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale.

(3) Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'épreuve spéciale en vue de l'admission au stage des pompiers professionnels dans les catégories énumérées à l'article 1^{er}, point 1°, est organisée conformément aux dispositions de l'article 59 de la loi modifiée du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile.

Art. 10. Conditions d'admission à l'épreuve spéciale

(1) Le candidat ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale dans un groupe de traitement peut postuler à l'épreuve spéciale pour un poste publié dans ce même groupe de traitement pendant la durée d'un an à partir de la réception des résultats conformément à l'article 7,

paragraphe 8, sous réserve d'avoir présenté sa demande par voie électronique dans le délai indiqué dans la publication du poste.

Le candidat admis au stage dans un groupe de traitement donné n'est plus admissible à l'épreuve spéciale pour un autre poste publié dans ce même groupe de traitement sur la base de sa réussite à l'épreuve d'aptitude générale visée à l'alinéa 1^{er}.

(2) Par une décision motivée, l'administration peut refuser l'admission d'un candidat à l'épreuve spéciale.

Art. 11. Validité des résultats de l'épreuve spéciale

Pour une épreuve spéciale organisée par une administration en collaboration avec le ministre, conformément à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, les résultats d'un candidat obtenus dans un ou plusieurs tests sont d'office pris en compte dans l'épreuve spéciale, à condition :

1° qu'il s'agisse du même test d'aptitude ou de raisonnement, évalué de manière informatisée et standardisée et que les résultats ne datent pas de plus d'un an à compter de la date de la passation du test ; ou

2° dans le cas d'une épreuve linguistique, qu'elle ait été évaluée de manière informatisée et standardisée et que les résultats ne datent pas de plus de six mois à compter de la date de la passation du test.

Art. 12. Commission de surveillance

(1) Il est institué auprès du ministre une commission de surveillance, ci-après « commission », dont la mission consiste à :

1° examiner le taux de réussite à l'épreuve d'aptitude générale et veiller à la validité et la fiabilité des tests ;

2° examiner toute doléance ou remarque relative à l'organisation de l'épreuve d'aptitude générale ou d'une épreuve spéciale dans une administration ;

3° faire des recommandations au ministre ;

4° établir pour le ministre un rapport annuel sur l'organisation des épreuves d'aptitude générale.

(2) La commission se compose de trois membres, dont le président, nommés chaque année par le ministre.

Pour chaque membre effectif, il est nommé un membre suppléant.

Toutes les nominations sont révocables à tout moment.

(3) Sur convocation du président, la commission se réunit :

1° au moins deux fois par an ;

2° lorsqu'un membre de la commission ou un des observateurs en font la demande.

Un procès-verbal est dressé pour chaque réunion.

Art. 13. Nomination des observateurs

(1) Le ministre nomme chaque année, sur proposition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, un observateur par groupe de traitement. Les observateurs participent aux travaux de la commission avec voix consultative.

(2) Les observateurs sont convoqués aux réunions de la commission dans les mêmes formes et dans les mêmes délais que les membres de la commission.

(3) Le nom et les coordonnées de contact de l'observateur du groupe de traitement respectif sont communiqués aux candidats après leur inscription à l'épreuve d'aptitude générale. Les candidats ont le droit de contacter l'observateur pour lui communiquer des remarques ou doléances éventuelles sur l'organisation de l'épreuve d'aptitude générale ou sur l'organisation de l'épreuve spéciale dans une administration concernée.

(4) Au cas où les observateurs croient avoir constaté une insuffisance ou une irrégularité dans l'organisation matérielle des épreuves d'aptitude générale ou d'une épreuve spéciale, ils doivent incessamment en informer le président de la commission.

Lors des réunions de la commission, les observateurs ont le droit de faire acter au procès-verbal de la commission leurs remarques relatives à l'organisation des épreuves d'aptitude générale ou l'organisation d'une épreuve spéciale dans une administration. S'ils ne présentent pas de remarques particulières, le procès-verbal en fait mention.

(5) Les observateurs peuvent également informer directement le ministre par une note écrite lorsqu'ils ont constaté un fait grave pouvant mettre en cause la validité d'une épreuve d'aptitude générale ou d'une épreuve spéciale.

Suivant la gravité du fait constaté dans l'organisation d'une épreuve spéciale, le ministre en informe le ministre du ressort concerné.

Art. 14. Sélection et affectation des candidats

(1) Le ministre du ressort, sur proposition de l'administration ayant organisé l'épreuve spéciale ou, dans le cas de l'Administration gouvernementale, le ministre ayant celle-ci dans ses attributions, sur proposition du ministre du ressort, procède à l'occupation du poste vacant, en fonction de l'adéquation du profil des compétences démontrées par les candidats et les exigences spécifiques du poste et des résultats des épreuves des candidats.

(2) Avant l'admission au stage, le candidat retenu doit remplir la condition de la connaissance des trois langues administratives prévue à l'article 2, paragraphe 1^{er}, lettre f), de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et fournir respectivement au ministre du ressort ou au ministre ayant l'Administration gouvernementale dans ses attributions les pièces suivantes :

1° un extrait du casier judiciaire datant de moins de deux mois ;

2° une copie de la carte d'identité ;

3° s'il y a lieu, une copie de la décision de reconnaissance de l'équivalence des diplômes obtenus ;

4° s'il y a lieu, une copie de la décision d'inscription au registre des titres.

Le candidat n'a pas besoin de fournir une copie de sa carte d'identité lorsque les données concernant ses nom et prénoms, sa date de naissance et sa nationalité sont qualifiées d'exactes dans le Registre national des personnes physiques et s'il a sa résidence habituelle au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) Le candidat qui a sciemment fait une fausse déclaration dans sa notice biographique ou présenté de faux documents à l'appui de sa demande est écarté de la procédure de recrutement.

(4) L'admission au stage peut être refusée au candidat sur base des inscriptions au casier judiciaire et ce en fonction du nombre, de la gravité et de l'ancienneté des condamnations y inscrites.

(5) Un certificat médical attestant que le candidat satisfait aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice du poste de travail brigué doit être produit avant son admission au stage. Ce certificat est établi par la Division de la santé au travail du secteur public, à la demande de l'administration qui dispose du poste vacant.

Art. 15. Disposition transitoire

Le candidat ayant réussi à l'épreuve d'aptitude générale avant l'entrée en vigueur de la présente loi et n'ayant pas encore été admis au stage est admissible aux épreuves spéciales pendant une durée de cinq ans à partir de la date de la détermination des résultats par la commission d'examen.

*

Luxembourg, le 04.06.2026

Le Président-Rapporteur,
M. Maurice Bauer