

23 MAART 1992. — Omzendbrief tot aanvulling van de omzendbrief POL 39 van 18 september 1991 betreffende de bovenlokale wervingsreserve van de gemeentepolitie

Aan de heren Provinciegouverneurs.

Ter informatie :

Aan de Heren Arrondissementcommissarissen;

Aan de Dames en Heren Burgemeesters en Schepenen;

Aan de Heren Directeurs van de trainings- en opleidingscentra.

Mijnheer de Gouverneur,

Voormelde omzendbrief, die gepubliceerd werd in het *Belgisch Staatsblad* van 20 september 1991, heeft de verschillende modaliteiten vastgelegd die aan de grondslag moeten liggen van de samenstelling van de bovenlokale wervingsreserves bij de trainings- en opleidingscentra voor de agenten van de gemeentepolitie evenals aan het gebruik dat er door de betrokken gemeenten van gemaakt wordt.

Ik stel echter vast dat bepaalde gemeentebesturen moeilijkheden ondervinden bij de concrete toepassing van deze bepalingen.

Bovendien komt het mij voor dat de draagwijdte zelf van het bestaan van de bovenlokale wervingsreserves niet altijd duidelijk begrepen werd. Dit heeft er een aantal gemeenten, die in twiifel verkeerden, toe aangezet om de status quo ante te behouden.

Ik wens dan ook U dienaangaande de nodige preciseringen te verschaffen.

I.

Eerst en vooral dient benadrukt te worden dat de samenstelling van een bovenlokale wervingsreserve bij elk trainings- en opleidingscentrum bestemd is om de gemeenten te hulp te komen bij de aanwervingsprocedures en gezinszins om ze een of ander deel van hun autonomie op dit gebied te ontfangen.

De gemeente die voortaan kiest voor het selectiesysteem via een trainings- en opleidingscentrum zal immers, eens de openbare oproep tot de mogelijke behoorlijk uitgevoerd werd, rechtstreeks kandidaten kunnen kiezen onder de laureaten van de vier selectieproeven, die opgenomen werden in de door dit centrum samengestelde reserve. Dit levert een merkbare tijdswinst evenals een aanzienlijke vereenvoudiging van de te ondernemen administratieve stappen op.

De keuze van de kandidaten uit de door het centrum verstrekte lijst is totaal vrij. Er kunnen de gemeente gezinszins kandidaten opgedrongen worden die haar niet geschikt lijken.

II.

Men dient daarenboven eveneens de mogelijkheid te onderkennen voor elke gemeente die gekozen heeft voor dit nieuwe selectietype om een beroep te doen op meerdere bovenlokale reserves en zich niet verplicht te beperken tot één enkele.

Verscheidene gemeentebesturen hadden immers wat het nieuwe systeem betreft, aangevoerd dat ingeval de door het centrum van hun keuze opgestelde wervingsreserve uitgeput zou zijn, deze gemeenten uiteindelijk benadeeld zouden zijn aangezien ze geen beroep zouden kunnen doen op een andere wijze van selecteren van kandidaten.

In de mate echter waarin de voorwaarde om geldig aangeworven te worden door een gemeente erin bestaat om, overeenkomstig artikel 3, 6° van het koninklijk besluit van 27 oktober 1986, gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 september 1991, geslaagd te zijn voor de vier geschiktheids- en selectieproeven, zonder enige precisering, is het evident dat een gemeente op algemene wijze elke kandidaat laureaat van bedoelde proeven kan aanvaarden, ongeacht het centrum waar hij ze afgelegd heeft.

Dientengevolge kan een gemeente die voor het nieuwe selectiesysteem gekozen heeft, overwegen dat niet één maar twee of drie bovenlokale wervingsreserves, die samengesteld zijn door sommige aangedeelde centra, de enige geldige zullen zijn.

In dit geval dient het gemeentereglement de modaliteiten om op deze reserves een beroep te doen te verduidelijken (ofwel put de gemeente onverschillig en zelfs gelijktijdig uit de ene of de andere reserve; ofwel stelt ze een orde van voorrang op en kan ze slechts een beroep doen op een bepaalde « subsidiaire » reserve als de « voorrangreserve » uitgeput is).

23 MARS 1992. — Circulaire complémentaire à la circulaire POL 39 du 18 septembre 1991 relative à la réserve de recrutement supra-locale de la police communale

A Messieurs les Gouverneurs de Province.

Pour information :

A Messieurs les Commissaires d'arrondissements;

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Échevins;

A Messieurs les Directeurs des centres d'entraînement et d'instruction.

Monsieur le Gouverneur,

La circulaire susmentionnée, publiée au *Moniteur belge* du 20 septembre 1991, a déterminé les diverses modalités qui doivent présider à la constitution de réserves de recrutement supra-locales auprès des centres d'entraînement et d'instruction pour policiers communaux, ainsi qu'à leur utilisation par les communes intéressées.

Il me semble cependant que certaines administrations communales éprouvent des difficultés à mettre concrètement ces dispositions en oeuvre.

Par ailleurs, il m'est apparu que la portée même de l'existence des réserves de recrutement supra-locales n'a pas toujours été perçue clairement, ce qui a incité un certain nombre de communes, dans le doute, à maintenir le statu quo ante.

Je tiens dès lors à apporter à cet égard les diverses précisions qui s'imposent.

I.

Avant toute chose, il convient de souligner que la constitution d'une réserve de recrutement supra-locale auprès de chaque centre d'entraînement et d'instruction est destinée à venir en aide aux communes; lors des procédures de recrutement, et nullement à les priver d'une quelconque part de leur autonomie en ce domaine.

En effet, la commune qui opte désormais pour ce système de sélection via un centre d'entraînement et d'instruction va pouvoir, une fois l'appel public aux candidats dûment effectué, choisir directement des candidats parmi les lauréats des quatre épreuves de sélection inscrites dans la réserve constituée par ce centre, ce qui procure un gain de temps ainsi qu'une simplification des démarches administratives très appréciables.

Le choix des candidats sur la liste fournie par le centre est total; la commune ne peut donc nullement se voir imposer des candidats qui ne lui sembleraient pas convenir.

II.

Par ailleurs, il faut admettre également la possibilité pour toute commune optant pour ce nouveau type de sélection de faire appel à plusieurs réserves supra-locales et à ne pas obligatoirement se limiter à une seule.

En effet, plusieurs administrations communales avaient objecté, à l'encontre du nouveau système, qu'au cas où la réserve de recrutement constituée auprès du centre de leur choix serait épuisée, ces communes seraient finalement désavantagées puisqu'elles ne pourraient faire appel à aucun autre mode de sélection de candidats.

Dans la mesure, cependant, où la condition pour être valablement recruté par une commune est d'avoir, conformément à l'article 3, 6°, de l'arrêté royal du 27 octobre 1986, modifié par l'arrêté royal du 10 septembre 1991, réussi les quatre épreuves d'aptitude et de sélection, sans autre précision, il est évident qu'une commune peut de façon générale accepter tout candidat lauréat des dites épreuves, quel que soit le centre où il les a effectuées.

Dès lors, la commune qui opte pour le nouveau système de sélection peut considérer que ce sera non seulement une, mais deux ou trois réserves de recrutement supra-locales, constituées auprès de certains centres déterminés, qui sont les seules valables.

Il convient dans ce cas que le règlement communal précise les modalités de recours à ces réserves (soit la commune puise indifféremment, voire concurremment, dans l'une ou l'autre réserve; soit elle établit un ordre de priorité et n'a recours à certaine réserve « subsidiaire » que si la réserve « prioritaire » est épuisée).

III.

Anderzijds lijkt het mij nuttig de houding te preciseren die men dient aan te nemen ten aanzien van diverse situaties die zich kunnen voordoen als de gemeente ondanks alles opteert voor het vroegere selectiesysteem of het nieuwe systeem kiest via een training- en opleidingscentrum.

A. Het vroegere selectiesysteem (geen beroep op bovenlokale wervingsreserve).

In deze hypothese kunnen er zich twee opties voordoen :

a) de gemeente vertrouwt de organisatie van de vier selectieproeven toe aan een erkend centrum.

In dit geval kan de gemeente putten uit de bestaande wervingsreserve (een eigen reserve of een die ze gemeenschappelijk heeft met verschillende andere gemeentebesturen) ofwel kan ze overgaan tot een openbare oproep. De personen dienen in aanmerking genomen te worden die hun kandidatuur stellen en die :

- zijn opgenomen in de bestaande wervingsreserve;
- reeds met succes de vier selectieproeven, hetzij in een erkend centrum, hetzij gedeeltelijk in een gemeente en gedeeltelijk in een erkend centrum, afgelegd hebben. Voor zover een periode van drie jaar nog niet verstroken is sinds het slagen voor de proeven, worden de kandidaten vrijgesteld van alle proeven die ze in een erkend centrum met succes afgelegd hebben. Ze dienen dus slechts die proeven bij het door de gemeente gekozen centrum af te leggen waarvoor ze voorheen geslaagd waren maar die georganiseerd waren door een andere gemeente;
- alle selectieproeven nog voor de eerste keer dienen af te leggen.

Voornoemde kandidaten die niet aangeworven werden kunnen, in voorkomend geval, altijd opgenomen worden in de gemeentelijke wervingsreserve.

b) De gemeente organiseert zelf één of twee selectieproeven.

De te volgen procedure is identiek aan diegene onder punt a) vermeld. Er dient echter een onderscheid gemaakt te worden aangaande de vrijstellingen voor de selectieproeven.

Inderdaad kan, zoals in voorgaand punt, de toekennning van vrijstellingen voor één of twee proeven slechts overwogen worden indien de kandidaten die zich aanbieden met succes de vier proeven afgelegd hebben, hetzij in een erkend centrum, hetzij gedeeltelijk in een centrum en gedeeltelijk in een gemeente.

De gemeente zal er daarentegen slechts toe gehouden zijn de kandidaten vrij te stellen van de proeven waarvoor ze geslaagd zijn in een erkend centrum en waarvan de gemeente gewoonlijk de organisatie overlaat aan een centrum krachtens haar reglement.

De kandidaten dienen dus de proeven waarvoor ze geslaagd waren bij een andere gemeente opnieuw af te leggen naargelang het geval, ofwel in een centrum waaraan de gemeente de organisatie toevertrouwd heeft, ofwel bij de gemeente zelf.

Welke ook de optie zij die door de gemeente genomen werd, deze laatste dient zich aan deze procedure te houden en kan in geen geval, in de tweede plaats, een beroep doen op een bovenlokale wervingsreserve.

B. Het nieuwe selectiesysteem (beroep op een bovenlokale wervingsreserve).

In deze hypothese vaardigt de gemeente een reglement uit dat de modaliteiten van beroep op een of meerdere bovenlokale wervingsreserves, zoals hiervoren vermeld sub II, preciseert.

De gemeente dient in dit systeem steeds over te gaan tot een openbare oproep tot de kandidaten. Ze zal vervolgens de kandidaten van haar keuze, die ingeschreven zijn in een of meerdere betrokken wervingsreserves, uitnodigen om zich kandidaat te stellen indien ze dit niet spontaan gedaan hebben.

IV

Wat ook het selectiesysteem zij waarvoor de gemeente geopteerd heeft, ze kan altijd een bijkomende proef bij de vier selectieproeven, zoals voorgeschreven door het koninklijk besluit van 27 oktober 1986, voorzien. Ze moet het in dit geval voorzien in haar gemeentereglement.

Men dient te benadrukken dat deze bijkomende proef als enig nut heeft de gemeente die aanwerft toe te laten een keuze te maken uit de verschillende kandidaten die laureaat zijn van de verplichte selectieproeven. De kandidaten die niet voldoen aan deze laatste proef behouden de mogelijkheid zich aan te bieden bij elke andere gemeente die recruteert en ze blijven, in voorkomend geval, ingeschreven in de bovenlokale wervingsreserve.

III.

D'autre part, il me paraît utile de préciser concrètement l'attitude à adopter face aux diverses situations qui peuvent se présenter selon que la commune préfère malgré tout opter pour le système de sélection préexistant, ou qu'elle choisit le nouveau système de sélection via un centre d'entraînement et d'instruction.

A. Système de sélection préexistant (pas de recours à la réserve de recrutement supra locale).

Dans cette hypothèse, deux options peuvent se présenter :

a) la commune confie l'organisation des quatre épreuves de sélection à un centre agréé.

Dans ce cas, soit la commune puise dans la réserve de recrutement existante (propre ou commune à plusieurs autres administrations communales), soit elle procède à un appel public; doivent être prises en considération les personnes qui posent leur candidature et qui :

- sont reprises dans la réserve de recrutement existante;
- ont déjà réussi les quatre épreuves de sélection, soit dans un centre agréé, soit partiellement dans une commune et partiellement dans un centre agréé. Pour autant qu'un délai de trois ans ne se soit pas écoulé depuis la réussite des épreuves, ces candidats sont dispensés de toutes les épreuves subies avec succès dans un centre agréé; ils ne doivent dès lors représenter auprès du centre choisi par la commune que la ou les épreuves préalablement réussies, mais organisées par une autre commune;
- doivent encore subir pour la première fois, toutes les épreuves de sélection.

Les candidats précités non recrutés peuvent toujours être versés, le cas échéant, dans la réserve de recrutement communale.

b) La commune organise elle-même une ou deux épreuves de sélection.

La procédure à suivre est identique à celle citée au point a) ci-dessus. Une distinction doit cependant être faite en ce qui concerne les dispenses des épreuves de sélection.

En effet, comme pour le point précédent, l'octroi de dispenses pour une ou deux épreuves ne peut être envisagé que si les candidats qui se présentent ont subi avec succès les quatre épreuves, soit dans un centre agréé, soit partiellement dans un centre et partiellement dans une commune.

Par contre, la commune ne sera tenue de dispenser les candidats que des épreuves réussies dans un centre agréé, et dont la commune confie habituellement l'organisation à un centre, en vertu de son règlement.

La ou les épreuves réussies auprès d'une autre commune devront donc être à nouveau subies par les candidats, selon les cas, soit auprès du centre auquel la commune en confie l'organisation, soit auprès de la commune elle-même.

Quelle que soit l'option choisie par la commune, celle-ci doit s'en tenir à cette procédure et ne peut en aucun cas faire appel subsidiairement à une réserve de recrutement supra locale.

B. Nouveau système de sélection (recours à la réserve de recrutement supra locale).

Dans cette hypothèse, la commune prend un règlement qui précise, ainsi que cela a été mentionné ci-dessus sub II, les modalités de recours à la/aux réserves de recrutement supra-locales.

La commune est toujours tenue, dans ce système, de procéder à un appel public aux candidats. Elle invitera ensuite les candidats de son choix, inscrits dans la ou les réserves supra-locales concernées, à présenter leurs candidatures s'ils ne l'ont pas déjà fait spontanément.

IV.

Quel que soit le système de sélection pour lequel opte la commune, celle-ci peut toujours prévoir une épreuve complémentaire aux quatre épreuves de sélection telles que prévues par l'arrêté royal du 27 octobre 1986; elle doit, dans ce cas, le prévoir dans son règlement communal.

Il faut bien souligner que cette épreuve complémentaire a pour seule utilité de permettre à la commune qui recrute de faire un choix parmi les divers candidats, lauréats des épreuves de sélection obligatoires; les candidats qui ne satisfont pas à cette dernière épreuve conservent la possibilité de se présenter auprès de toute autre commune qui recrute et restent, le cas échéant, inscrits dans la réserve de recrutement supra locale.

V.

De inschrijving in de bovenlokale wervingsreserve, die samengesteld wordt in elk centrum, gebeurt automatisch voor alle laureaten van de vier proeven ongeacht of deze zich spontaan aangeboden hebben of gezonden werden door een welbepaalde gemeente om de testen af te leggen.

In dit laatste geval laat men de kandidaten die uiteindelijk niet aangeworven werden door deze gemeente toe om nadien verkozen te worden door een andere gemeente die een beroep doet op de bovenlokale wervingsreserve. De aanwervingsmogelijkheden voor deze laureaten van de selectieproeven worden dus uitgebreid omdat hun kandidatuur geldig kan aanvaard worden door elke gemeente, ongeacht het in aanmerking genomen selectiesysteem van de kandidaten.

VI.

Tenslotte wens ik nog de draagwijdte van artikel 3, 6° van het koninklijk besluit van 27 oktober 1988, gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 september 1991, te preciseren.

Deze bepaling schrijft voor dat « het gemeentereglement de bekwaamheids- en selectieproeven bepaalt waarvoor de kandidaat moet geslaagd zijn binnen een periode van drie jaar vóór de indiening van zijn kandidatuur ».

Zoals hierboven in punt III vermeld werd, vloeit hieruit voort dat de gemeenten die opteren voor het behoud van het vroeger bestaand selectiesysteem de kandidaturen van de personen die reeds geslaagd zijn voor de vier selectieproeven binnen een periode van minder dan drie jaar moeten aanvaarden.

Deze bepaling moet nochtans niet beperkend geïnterpreteerd worden; er dient inderdaad van uitgegaan te worden dat elkeen die geslaagd is voor de vier selectieproeven binnen deze periode van drie jaar, zelfs vóór de inwerkingtreding van de omzendbrieven Pol 29bis en Pol 38 betreffende de organisatie van de psychotechnische en fysieke selectieproeven, de in artikel 3, 6° van voornoemd koninklijk besluit bedoelde voorwaarde vervullen; ze moeten dienengevolge vrijgesteld worden van het opnieuw afleggen van deze proeven, binnen de perken vanzelfsprekend van wat onder punt III hiervoren gepreciseerd werd.

Ik verzoek U, Mijnheer de Gouverneur, in het Bestuursmemoriaal de datum aan te duiden waarop deze omzendbrief bekendgemaakt werd in het *Belgisch Staatsblad*.

De Minister,
L. Tobback.

V.

L'inscription dans la réserve de recrutement supra-locale constituée auprès de chaque centre est automatique pour tous les lauréats des quatre épreuves, qu'ils se soient présentés spontanément ou qu'ils aient été envoyés par une commune déterminée pour subir les épreuves.

Dans ce dernier cas, en effet, on permet aux candidats d'une commune qui ne sont pas, en fin de compte, recrutés par cette commune, d'être choisis ultérieurement par une autre commune qui a recours à cette réserve supra-locale. Les possibilités pour ces lauréats des épreuves de sélection d'être recrutés sont donc élargies puisque leur candidature peut alors être valablement retenue par toute commune, quel que soit le système de sélection des candidats retenus.

VI.

Il faut encore préciser la portée de l'article 3, 6°, de l'arrêté royal du 27 octobre 1988, modifié par l'arrêté royal du 10 septembre 1991.

Cette disposition prévoit que « le règlement détermine les épreuves d'aptitude et de sélection que le candidat doit avoir réussies dans une période de trois ans précédant l'introduction de sa candidature ».

Ainsi que cela a été mentionné ci-dessus au point III, il en découle que les communes qui optent pour le maintien du système de sélection préexistant doivent accepter les candidatures des personnes ayant déjà réussi les quatre épreuves de sélection dans un délai inférieur à trois ans.

Il ne convient cependant pas d'interpréter cette disposition de façon restrictive; il faut en effet considérer que toute personne ayant réussi les quatre épreuves de sélection endéans ce délai de trois ans, même avant l'entrée en vigueur des circulaires Pol 29bis et Pol 38 relatives à l'organisation des épreuves psychotechnique et physique de sélection, remplissent la condition visée à l'article 3, 6°, de l'arrêté royal précité; elles doivent dès lors être dispensées de représenter ces épreuves, dans les limites bien entendu de ce qui a été précisé au point III ci-dessus.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de bien vouloir indiquer au Mémorial administratif la date à laquelle la présente circulaire a été publiée au *Moniteur belge*.

Le Ministre,
L. Tobback.

10 APRIL 1992. — Omzendbrief nr. 358. — Vakantiegeld 1992

Aan de besturen van de ministeries en de instellingen van openbaar nut onderworpen aan het gezag, de controle of het toezicht van de Staat

Afschrift aan de Heren Voorzitters van de Executieven (artikel 87, § 3, van de bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980)

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mijnheer de Staatssecretaris,

Ten einde de uitbetaling in de loop van de maand mei 1992 mogelijk te maken van het vakantiegeld 1992 volgen hierbij reeds de nodige richtlijnen daartoe:

1. Het wijzigbaar gedeelte van het verlofgeld 1992 bedraagt, net zoals vorige jaren, 1 % van de jaarlijkse wedde(n) zoals die gekoppeld is (zijn) aan de index van de consumptieprijzen, die de wedde(n) bepalen welke verschuldigd is (zijn) voor de maand maart van het vakantiejaar.

2. Het forfaitair gedeelte van het vakantiegeld 1992 bedraagt 30 716,50 frank. Dit bedrag wordt als volgt vastgesteld:

$$\text{bedrag 1991} \times \frac{\text{index januari 1992}}{\text{index januari 1991}}$$

of 30 031,78 frank \times 1,0228 = 30 716,50 frank.

3. Verder blijft de inhouding van 12,07 % op het vast en het variabel gedeelte van het verlofgeld behouden.

De Minister,
L. Tobback.

10 AVRIL 1992. — Circulaire n° 358. — Pécule de vacances

Aux administrations des ministères et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat

Copie pour Messieurs les Présidents des Exécutifs (article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles)

Madame le Ministre,
Monsieur le Ministre,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

Afin de pouvoir effectuer dans le courant du mois de mai 1992 le paiement du pécule de vacances, il y a lieu de suivre les directives reprises ci-dessous:

1. La partie variable du pécule de vacances se monte, comme les années précédentes, à 1 % du (des) traitement(s) tel(s) qu'il(s) est (sont) lié(s) à l'indice des prix à la consommation qui fixe le(s) traitement(s) qui est (sont) dû(s) pour le mois de l'année de vacances.

2. La partie forfaitaire du pécule de vacances 1992 se monte à 30 716,50 francs. Ce montant est fixé comme suit:

$$\text{montant 1991} \times \frac{\text{index janvier 1992}}{\text{index janvier 1991}}$$

ou 30 031,78 francs \times 1,0228 = 30 716,50 francs.

3. En outre, la retenue de 12,07 % sur les parties fixe et variable du pécule de vacances est maintenue.

Le Ministre,
L. Tobback.