

MINISTERIE VAN FINANCIEN

Administratie van het kadaster, registratie en domeinen

Bekendmakingen voorgeschreven bij artikel 770
van het Burgerlijk Wetboek

[2001/53973]

Erfloze nalatenschap van Mauroy, Edmond Joseph

De heer Mauroy, Edmond Joseph, geboren te Bernissart op 3 oktober 1918, wonende te Bernissart, rue de Valenciennes 196, is overleden te Bernissart op 25 juni 1999, zonder bekende erfopvolger na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Doornik, bij beschikking van 4 juli 2001, de bekendmakingen en aanplakkingen voorzien bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Bergen, 24 juli 2001.

De directeur van de registratie,
F. Faignard.

(53973)

[2001/53974]

Erfloze nalatenschap van Mees, Maria Joanna

Meeus, Maria Joanna, ongehuwd, geboren te Borgerhout op 2 mei 1924, wonende te Antwerpen (district Deurne), Jozef Verbovenlei 53, bus 1, is overleden te Antwerpen op 14 juni 1999, zonder bekende erfopvolger na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, bij vonnis van 22 juni 2001, de bekendmakingen en aanplakkingen voorgeschreven bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Antwerpen, 23 juli 2001.

Voor de gewestelijke directeur,
de directeur,
E. Woussen.

(53974)

MINISTERE DES FINANCES

Administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines

Publications prescrites par l'article 770
du Code civil

[2001/53973]

Succession en déshérence de Mauroy, Edmond Joseph

M. Mauroy, Edmond Joseph, né à Bernissart le 3 octobre 1918, domicilié à Bernissart, rue de Valenciennes 196, est décédé à Bernissart le 25 juin 1999, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Tournai a, par ordonnance du 4 juillet 2001, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 770 du Code civil.

Mons, le 24 juillet 2001.

Le directeur de l'enregistrement,
F. Faignard.

(53973)

[2001/53974]

Succession en déshérence de Mees, Maria Joanna

M. Mees, Maria Joanna, célibataire, née à Borgerhout le 2 mai 1924, domiciliée à Anvers (district Deurne), Jozef Verbovenlei 53, bte 1, est décédée à Anvers le 14 juin 1999, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Anvers, a, par jugement du 22 juin 2001, ordonné les publications et affiches prescrites par l'article 770 du Code civil.

Anvers, le 23 juillet 2001.

Pour le directeur régional de l'enregistrement,
le directeur,
E. Woussen.

(53974)

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2002/00070]

24 JANUARI 2001. — Omzendbrief GPI 15 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijke overheden in de politiezones

Aan Mevrouw en Heren Provinciegouverneurs,

Aan Mevrouw de Gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters.

Ter informatie :

Aan de Commissaris-generaal van de federale politie,

Aan de Voorzitter van de Vaste Commissie van de lokale politie,

Aan de Directeur-generaal van de Algemene Rijkspolitie,

Aan de Dames en Heren Arrondissementcommissarissen,

Aan de provinciale ondersteuningsteams,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,

1. Met het oog op een doeltreffende inzet van het personeel is een performant en geïntegreerd beleid inzake mobiliteit, rekrutering, selectie en opleiding noodzakelijk. Met de publicatie van het koninklijk besluit van 20 november 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten (afgekort als KB Mobiliteit) kan aan het stelsel van de mobiliteit uitvoering

MINISTERE DE L'INTERIEUR

[C - 2002/00070]

24 JANVIER 2002. — Circulaire GPI 15 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein du service de police intégré, structuré à deux niveaux, à l'usage des autorités locales responsables des zones de police

A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province,

A Madame le Gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres.

Pour information :

Au Commissaire général de la police fédérale,

Au Président de la Commission permanente de la police locale,

Au Directeur général de la Police générale du Royaume,

A Mesdames et Messieurs les Commissaires d'arrondissement,

Aux Teams d'appui provinciaux,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

1. Si l'on vise une mise en œuvre efficace du personnel, il est indispensable de développer une gestion performante et intégrée de la mobilité, du recrutement, de la sélection et de la formation. La publication de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police (ci-après dénommé AR Mobilité) permet la mise en œuvre du système de

worden gegeven. Deze omzendbrief heeft tot doel de nadere procedurele aspecten toe te lichten. Hierbij is de ondersteunende rol van de federale politie van essentieel belang. Aanvullend aan de toelichting betreffende de mobiliteit wordt kort ingegaan op de houding die de lokale overheden kunnen aannemen om het verlies aan capaciteit via vervangingen op te vangen.

2. Algemeen concept

2.1 Planning van de behoeften

2.1.1 Het betreft een raming van de behoeften op middellange en lange termijn aan de hand van een geheel van parameters waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheid van een toekomstig vertrek van personeelsleden, evenals mogelijke wijzigingen in de personeelsformatie van het politiekorps (in min of plus).

2.1.2 Gelet op de op te starten procedures (met betrekking tot de rekrutering, selectie, opleiding en mobiliteit) dient een bepaald aantal inlichtingen te worden ingewonnen zoals :

- toekomstig vertrek van personeelsleden wegens pensionering;

- toekomstige aanpassingen van de personeelsformatie;

- het gemiddeld aantal personeelsleden dat per jaar vertrekt voor andere redenen dan pensionering (bvb. vrijwillig ontslag, ontslag om tuchtrekenen);

- wat het operationeel kader betreft, het gemiddeld aantal personeelsleden dat is toegetreden tot een stelsel van loopbaanonderbreking, vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding en waarvoor een vervanging gewenst is;

- ...

Om een optimale planning te kunnen verwezenlijken, dienen deze gegevens in de loop van het jaar X-2 ter beschikking te worden gesteld met bevestiging van het eventueel indienen van een pensioendossier in de loop van het jaar X-1.

Deze gegevens kunnen worden bezorgd aan de directie van het beleid, het beheer en de ontwikkeling (afgekort als DPG) van de algemene directie personeel van de federale politie, samen met de noodzakelijke gegevens om de jaarlijkse naamlijst op te stellen (Art II.1.9 RPPol).

2.1.3 Er dient aangestipt dat het overzenden van gegevens door de politiekorpsen in het raam van de mededeling van hun behoeften op middellange en lange termijn niet automatisch leidt tot een vacantverklaring van de desbetreffende bediening(en). Het politiekorps dient formeel een aanvraag tot vacantverklaring in te dienen volgens de procedureregels toegelicht in de paragraaf omtrent de mobiliteitscyclus (punt 3.1 infra).

2.1.4 Deze werkwijze laat een soepele toepassing van de mobiliteit toe en integreert het best de mogelijkheden die de mobiliteit verschaft aan de benoemde personeelsleden en aan de aspiranten die hun basisopleiding beëindigen (ieder trimester voor het basiskader, sommige trimesters voor het middenkader - afhankelijk van het aantal verstrekte opleidingen in de scholen - en éénmaal per jaar voor de officieren).

2.2 Mobiliteit

2.2.1 Ambten

De te begeben ambten worden gekenmerkt door hun vermelding in de personeelsformatie met aanwijzing van de directie of dienst, met eventueel sectie of bureau, het voorziene kader of niveau en de gewone plaats van het werk.

2.2.2 Binnen een lokaal politiekorps en binnen een directie van de federale politie en binnen hetzelfde kader (officiers-, midden-, basis- en hulpkader) of niveau (niveau A, B, C en D), voor zover het geen wijziging van de aard van het contract betreft, kunnen de ambten in een eerste tijd door interne verschuivingen worden ingevuld. De korpschef, wat de lokale politie betreft, en de commissaris-generaal, wat de federale politie betreft, bepalen de nadere regels van deze interne verschuivingen.

De diensten binnen de directie van de politie van de verbindingswegen (afgekort als DAC) (de verkeerspolitie, de zeevaartpolitie, de spoorwegpolitie en de luchtvaartpolitie) en van de beveiligingsopdrachten en internationale opdrachten (afgekort als DAP) van de federale politie worden in dit opzicht met een directie gelijkgesteld. Niettemin zijn voor deze diensten interne verschuivingen enkel mogelijk binnen dezelfde provincie of binnen het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad.

mobilité. Cette circulaire a pour objet d'explicitier ces modalités de procédure. Dans ce cadre, le rôle d'appui de la police fédérale est essentiel. Complémentairement aux informations relatives à la mobilité, il est brièvement fait mention des démarches que les autorités locales peuvent entreprendre, via des remplacements, afin de compenser une perte de capacité.

2. Concept général

2.1 Planification des besoins

2.1.1 Il s'agit de l'estimation des besoins à moyen et long terme sur base d'un ensemble de paramètres reprenant les projections de départs, de même que la prise en compte des perspectives de modification des cadres du corps de police (à la hausse ou à la baisse).

2.1.2 Eu égard aux processus à mettre en œuvre (dans le domaine du recrutement et de la sélection, de la formation et de la mobilité), il convient de récolter un certain nombre d'informations telles que :

- les perspectives de départs à la pension;

- les perspectives d'adaptation du cadre organique du personnel;

- le taux moyen annuel de départs pour des raisons autres que la limite d'âge (par exemple démission volontaire, démission pour raison disciplinaire);

- en ce qui concerne le cadre opérationnel, le nombre moyen de membres du personnel qui bénéficient d'une interruption de carrière, de la semaine volontaire de quatre jours, du départ anticipé à mi-temps, pour lesquels un remplacement est souhaité;

- ...

Une planification optimale nécessite impérativement la mise à disposition de ces données au cours de l'année X-2, avec confirmation de l'éventuelle introduction d'un dossier de pension au cours de l'année X-1.

Ces informations peuvent être fournies à la direction de la politique, de la gestion et du développement (en abrégé DPG) de la direction générale des ressources humaines de la police fédérale en même temps que les données nécessaires à l'élaboration de la liste nominative annuelle (art. II.1.9 PJPo).

2.1.3 Il est à noter que les informations fournies par les corps de police dans le cadre de l'expression de ces besoins à moyen et long terme, n'engendrent pas automatiquement la vacance de(s) l'emploi (s) considéré(s). Le corps de police devra introduire formellement la confirmation de la vacance d'emploi via la procédure déterminée au paragraphe concernant le cycle de la mobilité lui-même (point 3.1 infra).

2.1.4 Cette méthode de travail permet une mise en œuvre souple de la mobilité et intègre au mieux les possibilités offertes en matière de mobilité aux membres du personnel nommés et aux aspirants qui se trouvent en fin de formation (chaque trimestre pour le cadre de base, certains trimestres pour le cadre moyen - eu égard à la capacité de formation des écoles de police - et une fois par an pour les officiers).

2.2 La mobilité

2.2.1 Les emplois

Les emplois à attribuer sont caractérisés par leur appartenance à un cadre organique du personnel avec mention de la direction ou du service, éventuellement de la section ou du bureau, auquel ils ressortissent, du cadre ou du niveau requis et du lieu habituel de travail.

2.2.2 Au sein d'un corps de police locale et au sein d'une direction de la police fédérale, pour autant qu'il s'agisse du même cadre (cadre des officiers, cadre moyen, de base ou des auxiliaires de police) ou du même niveau (niveau A, B, C et D) pour autant que cela n'entraîne aucune modification de la nature du contrat, les emplois vacants peuvent, dans un premier temps, être honorés par des glissements en interne. Le chef de corps pour la police locale et le commissaire général pour la police fédérale déterminent les règles d'exécution de ces glissements internes.

Les services au sein de la direction de la police des voies de communication (en abrégé DAC) (la police de la circulation, la police maritime, la police des chemins de fer ou la police des voies aériennes) et de la direction des missions de protection et des missions internationales (en abrégé DAP) de la police fédérale sont assimilés à ce sujet à une direction. Néanmoins, pour ces services, des glissements internes ne sont possibles qu'au sein d'une même province ou au sein de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale.

2.2.3 Ambten vatbaar voor het stelsel van de mobiliteit

De ambten, vatbaar voor mobiliteit, zijn :

1) de ambten in een korps van de lokale politie, in een directie of in een dienst, die afhangt van de commissaris-generaal of van een directeur-generaal van de federale politie, die niet door middel van interne verschuivingen worden toegekend;

2) de ambten die een wijziging van kader (officiers-, midden-, basis- en hulpkader) of van niveau (niveau A, B, C en D) inhouden;

Het komt de gemeenteraad of de politieraad, op advies van de korpschef wat de lokale politie betreft, of de commissaris-generaal of de door deze aangewezen directeur-generaal wat de federale politie betreft, toe deze ambten bij mobiliteit in competitie te stellen.

2.3 De aanwerving en de selectie van de kandidaten voor de politie

Behoudens de selecties die specifiek worden georganiseerd in het raam van de mobiliteit is het geheel van activiteiten van aanwerving en selectie van personeel voor de lokale en de federale politie toevertrouwd aan de directie van de rekrutering en de selectie (afgekort als DPR) van de algemene directie personeel van de federale politie. Deze activiteiten betreffen zowel het personeel van het operationeel kader als dat van het administratief en logistiek kader en dat zowel voor wat betreft selectieprocedures voor externe kandidaten als selectieprocedures die worden georganiseerd in het raam van bevordering door overgang naar een hoger kader of niveau.

3. Geïntegreerde werkwijze

3.1 De mobiliteitscyclus

3.1.1 Overeenkomstig artikel 3 van het KB Mobiliteit wordt de algemene directie personeel van de federale politie en meer bepaald haar directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer (afgekort als DPM) aangewezen als de dienst die belast is met de regeling van de mobiliteit tussen de korpsen van de lokale politie, tussen de korpsen van de lokale politie en de federale politie en binnen de federale politie.

3.1.2 DPM is meer in het bijzonder belast met de volgende opdrachten :

- verzamelen van de gegevens omtrent de personeelsbehoeften van de verschillende politiekorpsen;

- inlichten van alle personeelsleden van de lokale en de federale politie omtrent de vacant verklaarde betrekkingen;

- verzamelen van de kandidaatstellingen en in voorkomend geval samenvoegen van de stukken van het mobiliteitsdossier die op verschillende wijze werden toegezonden en overzenden van de mobiliteitsdossiers aan de overheden bevoegd voor de selectie van de kandidaten;

- bekendmaken aan alle politiediensten en aan de kandidaten van de selectieresultaten.

DPM is eveneens belast met de inwerkingstelling, op vraag van de gemachtigde lokale overheden, van de nationale selectiecommissie voor officieren van de lokale politie en van de nationale selectiecommissie voor de personeelsleden van niveau A van de lokale politie (zie artikel 22 van het ministerieel besluit van 7 september 2001 betreffende het overdragen van sommige bevoegdheden van de Minister van Binnenlandse Zaken aan bepaalde overheden van de federale politie (*Belgisch Staatsblad* van 27 september 2001), art. VI.II.46, eerste lid, RPPol en art. VI.II.52, eerste lid, RPPol).

3.1.3 Het vacant verklaren van betrekkingen (vacatures)

Om te kunnen besluiten tot een overzichtelijke aanbieding van vacante betrekkingen, gevoegd als bijlage bij een inleidend document, dient de gemeenteraad of de politieraad, op advies van de korpschef de betrekkingen, die de lokale overheden wensen te laten publiceren, mee te delen aan DPM aan de hand van het formulier bedoeld in bijlage 1 van het KB Mobiliteit. In principe zullen er in 2002 drie mobiliteitscycli plaatsvinden. Wat de eerste mobiliteitscyclus betreft, vraag ik aan deze lokale overheden om de betrekkingen te willen meedelen **binnen de dertig dagen** te rekenen vanaf de publicatie van deze omzendbrief. Nadien kunnen de vacante betrekkingen in functie van de behoeften aan DPM worden toegezonden. De precieze datum voor het afsluiten van het meedelen van de vacante betrekkingen voor de volgende mobiliteitscyclus zal later worden bekendgemaakt.

2.2.3 Emplois qui entrent en ligne de compte pour la mobilité

Les emplois qui entrent en ligne de compte pour la mobilité sont :

1) les emplois au sein d'un corps de police locale, d'une direction ou d'un service qui dépend du commissaire général ou d'un directeur générale de la police fédérale, qui ne sont pas attribués par le biais de glissements internes;

2) les emplois qui impliquent un changement de cadre (cadre des officiers, cadre moyen, de base et des auxiliaires de police) ou de niveau (niveau A, B, C et D).

Il appartient au conseil communal ou au conseil de police, sur avis du chef de corps en ce qui concerne la police locale ou au commissaire général ou au directeur général qu'il désigne pour la police fédérale, de déclarer ces emplois vacants pour la mobilité.

2.3 Le recrutement et la sélection de candidats policiers

A l'exception des sélections organisées spécifiquement dans le cadre de la mobilité, l'ensemble des activités de recrutement et de sélection au profit de la police locale et fédérale se déroulent sous la responsabilité de la direction du recrutement et de la sélection de la direction générale des ressources humaines de la police fédérale (en abrégé DPR). Ces activités concernent tant les membres du personnel du cadre opérationnel que du cadre administratif et logistique et ce, tant dans le contexte de sélections de candidats externes que de sélections organisées dans le cadre de promotion par accession à un cadre ou à un niveau supérieur.

3. Mode de fonctionnement intégré

3.1 Le cycle de mobilité

3.1.1 Conformément à l'article 3 de l'AR Mobilité, la direction générale des ressources humaines de la police fédérale et plus spécifiquement sa direction de la mobilité et de la gestion des carrières (en abrégé DPM) est désignée comme étant le service chargé de mettre en œuvre la mobilité entre les corps de la police locale, entre ceux-ci et la police fédérale et au sein de la police fédérale.

3.1.2 Concrètement, la DPM est chargée :

- de recueillir les besoins en personnel des différents corps de police;

- de faire connaître à tous les membres du personnel concernés des corps de police locale et de la police fédérale, quels sont les emplois déclarés vacants;

- de recueillir les candidatures, le cas échéant de rassembler les pièces du dossier de mobilité qui lui sont parvenues par des voies différentes et de transmettre les dossiers de mobilité aux autorités responsables de la sélection des candidats;

- de faire connaître à tous les services de police, les résultats des sélections.

DPM est également chargée de la mise en œuvre, sur demande des autorités locales habilitées, de la commission de sélection nationale pour officiers de la police locale et de la commission de sélection nationale pour les membres du niveau A de la police locale (voir article 22 de l'arrêté ministériel du 7 septembre 2001 relatif à la délégation de certains pouvoirs du Ministre de l'Intérieur à certaines autorités de la police fédérale (*Moniteur belge* du 27 septembre 2001), art. VI.II.46, alinéa 1^{er}, PJPoI et art. VI.II.52, alinéa 1^{er}, PJPoI).

3.1.3 Les déclarations de vacances d'emplois

Afin de pouvoir aboutir à la publication d'une liste exhaustive des emplois déclarés vacants sous forme d'annexes à un document d'introduction, le conseil communal ou le conseil de police sur avis du chef de corps doit communiquer à DPM les emplois que les autorités locales souhaitent faire publier et ce, selon le canevas déterminé à l'annexe 1 de l'A.R. Mobilité. En principe, il y aura trois cycles de mobilité en 2002. En ce qui concerne le premier cycle de mobilité, je demande à ces autorités locales de communiquer les vacances d'emplois **dans les 30 jours** qui suivent la publication de cette circulaire. Par la suite, les emplois à publier pourront être communiqués à la DPM en fonction des besoins. La date précise de clôture de communication des emplois vacants pour le cycle de mobilité suivant sera communiquée ultérieurement.

Hierbij vestig ik ook uw aandacht op de data vermeld in punt 8 en 9 van de bedoelde bijlage en verzoek ik de bevoegde overheden nogmaals geen al te korte vervalttermijnen te hanteren en bij voorkeur de vaststelling van de uiterste data waarop de kandidaatstelling voor de vacatures dient te gebeuren, over te laten aan DPM. Op die manier wordt een veelvoud van verschillende data in het raam van éénzelfde publicatie van vacatures vermeden.

Om te vermijden dat de mobiliteitsbehoeften van het geheel van de politiekorpsen beduidend de rekruterings-, selectie- en opleidingscapaciteit zou overtreffen en om het harmonisch functioneren en de continuïteit van elk korps niet in gevaar te brengen, wordt in dit stadium tijdelijk het aantal open te stellen ambten per mobiliteitscyclus beperkt tot maximum 5 % van de personeelsformatie van elk korps van de lokale politie of van de federale politie.

Afwijkingen nopens de toegestane quotiteit kunnen mij op voorstel van de algemene directie personeel van de federale politie voor beslissing worden voorgelegd.

Elk politiekorps ontvangt minstens één exemplaar van de oproep tot kandidaatstelling. De functionele meerderen zullen er op toezien dat al hun personeel over het bestaan van dit document wordt ingelicht. De vacatures zullen tevens worden aangekondigd op de internet-site www.poldoc.be

Elke korpschef of directeur wordt gevraagd van de oproep tot kandidaatstelling ontvangst te melden aan DPM (Fax : + 32 (0) 2 642 60 96).

3.1.4 Kandidaatstellingen voor mobiliteit (art.VI.II.19 RPPol)

Ieder personeelslid dat zich kandidaat stelt, is er wettelijk toe gehouden per gevraagde betrekking een formulier van kandidaatstelling en een bijgevoegde mobiliteitsfiche over te zenden aan DPM.

Iedere korpschef zal de dienst aanwijzen die instaat voor het verstrekken van het typeformulier voor kandidaatstelling bedoeld in bijlage 2 van het KB Mobiliteit en van de mobiliteitsfiche bedoeld in bijlage 3 van dit besluit.

Indien het betrokken personeelslid zich kandidaat wenst te stellen voor meerdere vacante bedieningen, zal een evenredig aantal originele exemplaren of voor eensluidend verklaarde kopieën van de mobiliteitsfiche worden verstrekt.

De kandidaatstellingen kunnen aan DPM worden bezorgd op één van de volgende wijzen :

- ofwel per aangetekend schrijven;
- ofwel door overhandiging van het schrijven tegen ontvangstbewijs aan de hiërarchische chef;
- ofwel door overhandiging van het document tegen ontvangstbewijs aan DPM zelf.

3.1.5 Het mobiliteitsdossier

- De eindverantwoordelijke voor de evaluatie, in casu, wat de officieren en de personeelsleden van niveau A betreft, de korpschef en, wat de andere personeelsleden betreft, de korpschef of de officier die hij aanwijst, dient ten laatste binnen de 15 dagen na de uiterste datum van het indienen van de aanvragen, per aangevraagde betrekking en per personeelslid, een mobiliteitsdossier zoals bepaald in artikel VI.II.13 RPPol, aan DPM over te zenden.

- Indien de kandidaat zijn aanvraag per aangetekend schrijven heeft verzonden of rechtstreeks tegen ontvangstbewijs aan DPM zelf heeft overhandigd, verstrekt de kandidaat eveneens een kopie van deze aanvraag aan de eindverantwoordelijke voor de evaluatie, die het mobiliteitsdossier samenstelt en verzendt aan DPM. In dit geval zendt de eindverantwoordelijke voor de evaluatie uiterlijk op de laatste dag van het afsluiten van de plaatsaanbieding een afschrift van het formulier van kandidaatstelling per fax aan DPM of aan de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer-CALogdienst (afgekort als DPMC) (+ 32 (0) 2 642 61 89) voor het CALogpersoneel.

- DPM zal vervolgens alle mobiliteitsdossiers bundelen en overzenden aan de overheden bevoegd voor de selectie van de kandidaten.

A cet égard, j'attire votre attention sur les dates prévues aux points 8° et 9° de l'annexe visée et j'invite les autorités compétentes à ne pas prévoir d'échéances trop serrées, voir à laisser le choix de la date limite de rentrée des candidatures à la responsabilité de la DPM, notamment pour éviter une multiplication de dates différentes dans le cadre d'un même appel à candidatures à la mobilité.

Afin d'éviter que les besoins en mobilité exprimés par l'ensemble des corps de police ne dépassent les capacités de recrutement, de sélection et de formation, et pour ne pas mettre en péril le fonctionnement harmonieux et la continuité du service de chaque corps, les emplois qui peuvent être déclarés vacants par cycle de mobilité sont à ce stade et temporairement limités à 5 % du cadre organique du personnel de chaque corps de la police locale ou la police fédérale.

Des dérogations à la quotité autorisée peuvent m'être soumises pour décision par le biais de la direction générale des ressources humaines de la police fédérale.

Chaque corps de police reçoit au minimum un exemplaire de l'appel à candidatures. Les supérieurs fonctionnels veilleront à ce que les membres de leur personnel soient informés de l'existence de ces appels à candidatures. A noter enfin que les appels à candidatures seront également publiés sur le site internet www.poldoc.be

Chaque chef de corps ou directeur signalera la bonne réception de l'appel à candidature à DPM (Fax : +32 (0) 2 642 6096).

3.1.4 Les candidatures à la mobilité (art. VI.II.19 PJPo)

Chaque membre du personnel qui se porte candidat est tenu, par emploi sollicité, de transmettre à DPM un formulaire de candidature accompagné d'une fiche de mobilité.

Chaque chef de corps désignera le service chargé de fournir aux membres du personnel qui en feront la demande le formulaire type de candidature dont le modèle est repris en annexe 2 de l'A.R. Mobilité et la fiche de mobilité dont le modèle est repris en annexe 3 de cet arrêté.

Si le membre du personnel concerné souhaite poser sa candidature pour plusieurs emplois vacants, un nombre équivalent d'originaux ou de copies conformes de la fiche de mobilité lui seront fournis. Le membre du personnel qui souhaite poser sa candidature n'est légalement tenu de transmettre, par emploi sollicité, qu'un formulaire de candidature auquel est annexée une fiche de mobilité.

Les candidatures peuvent être transmises à DPM par un des canaux suivants :

- soit être envoyées par lettre recommandée;
- soit être remises au chef hiérarchique au moyen d'une lettre avec accusé de réception;
- soit être directement remises au moyen d'une lettre avec accusé de réception à la DPM.

3.1.5 Le dossier de mobilité

- L'évaluateur final pour l'évaluation, in casu pour les officiers ou les membres du personnel du niveau A, le chef de corps et pour les autres membres du personnel, le chef de corps ou l'officier qu'il désigne, doit, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date ultime d'introduction des candidatures, transmettre à la DPM, par emploi sollicité et par membre du personnel, un dossier de mobilité tel que déterminé par l'art. VI.II.13 PJPo.

- Si le candidat a transmis sa candidature par envoi recommandé par la poste ou l'a remis directement à la DPM contre accusé de réception, le candidat doit également remettre une copie de sa candidature à son évaluateur final pour l'évaluation, laquelle compose le dossier de mobilité et le transmet à DPM. Dans ce cas l'évaluateur final pour l'évaluation transmet par FAX à DPM ou à la direction de la mobilité et de la gestion des carrières-service CALog (en abrégé DPMC) (+32(0)2 642 61 89), au plus tard le jour ultime de rentrée des candidatures, une copie du formulaire de candidature.

- Il appartiendra enfin à la DPM de reconstituer le dossier de mobilité avant de le transmettre à l'autorité ad hoc responsable de la sélection des candidats.

3.1.6 De selectiemodaliteiten voor de kandidaten voor mobiliteit

De overheden bevoegd om een betrekking vacant te verklaren, vermelden bij de vacature welke selectiemodaliteiten zullen worden gehanteerd. Eens vastgesteld kan daar niet meer worden van afgeweken.

De mogelijke selectiemodaliteiten zijn de volgende :

1) met uitzondering van de bij mobiliteit te begeven betrekkingen voor officier en voor de personeelsleden van het administratief en logistiek kader van niveau A, het toekennen door de gemeente- of de politieraad voor de door hen bepaalde categorieën van betrekkingen in volgorde van de anciënniteit van de kandidaten die voldoen aan de algemene voorwaarden van de mobiliteit bedoeld in artikel VI.II.10 RPPol. Dit is ontegensprekelijk de eenvoudigste en snelste procedure;

2) het in aanmerking nemen voor alle kandidaten van het gemotiveerd advies van de korpschef (of van de officier of het personeelslid van niveau A dat werd aangewezen) onder wiens bevoegdheid de vacante bediening valt;

3) het houden van een interview met de verschillende kandidaten door de korpschef (of door de daartoe aangewezen officier of het daartoe aangewezen personeelslid van niveau A) onder wiens bevoegdheid de vacante bediening valt;

4) het in aanmerking nemen van het advies van de korpschef van de kandidaat (of van de daartoe aangewezen officier of het daartoe aangewezen personeelslid van niveau A);

5) het in aanmerking nemen van het advies van een selectiecommissie ad hoc.

Indien het een vacante betrekking voor een officier of een personeelslid CALog van niveau A betreft, is het inwinnen van het advies van een commissie ad hoc een verplichting;

6) het organiseren van één of meer tests of geschiktheidsproeven.

Voor de officieren beschikken de bevoegde overheden over de mogelijkheid om, naast de mogelijkheid een lokale selectiecommissie voor officieren (zoals bedoeld in de artikelen VI.II.41 tot 43 RPPol) samen te stellen, een beroep te doen op de nationale selectiecommissie voor officieren van de lokale politie (zoals bedoeld in de artikelen VI.II.46 tot 50 RPPol). Ook voor de selectie van de personeelsleden van niveau A kan, naast de mogelijkheid te voorzien in een lokale selectiecommissie voor personeelsleden van niveau A (zoals bedoeld in de artikelen VI.II.44 en 45 RPPol), een beroep worden gedaan op de nationale selectiecommissie voor personeelsleden niveau A (zoals is bepaald in de artikelen VI.II.52 tot 54 RPPol). Ik heb DPM aangewezen als dienst die instaat voor het instellen van deze nationale commissies (zie artikel 22 van het ministerieel besluit van 7 september 2001 betreffende het overdragen van sommige bevoegdheden van de Minister van Binnenlandse Zaken aan bepaalde overheden van de federale politie (*Belgisch Staatsblad* van 27 september 2001)).

De bevoegde overheden die een betrekking vacant hebben verklaard en die verplicht zijn het advies van een selectiecommissie in te winnen of die wensen dat advies in te winnen, dienen bij het vatten van de commissie rekening te houden met de termijn van 15 dagen na afsluiting van de periode van indiening van de kandidaatstellingen waarover de verantwoordelijke lokale overheden van de kandidaten beschikken om de mobiliteitsdossiers over te zenden aan DPM.

Bij gebreke aan kandidaten die aan alle voorwaarden beantwoorden verbonden aan een vacant verklaarde gespecialiseerde betrekking, kan, voor zover de gemeente- of politieraad dit bij het besluit tot vacantverklaring heeft gemeld, deze overheid beslissen dat onder de kandidaten die niet het vereiste brevet hebben, de kandidaat wordt aangewezen die de beste resultaten heeft behaald in de toelatingsproeven tot de opleiding, die het behalen van het vereiste brevet toelaat. In dat geval wordt de benoeming of definitieve aanwijzing, naar gelang van het geval, uitgesteld tot op de dag van het behalen van het vereiste brevet.

3.1.6 Les modalités de sélection des candidats à la mobilité

Les autorités compétentes pour déclarer un emploi vacant doivent, dans la déclaration de vacance d'emploi(s), avoir précisé quelle(s) modalité(s) de sélection elles ont l'intention de mettre en œuvre. Une fois celle(s) -ci déterminée(s), il n'est plus possible de la (les) modifier.

Les diverses modalités de sélection possibles sont les suivantes :

1) à l'exception des emplois d'officiers ou de membres du personnel du cadre administratif et logistique de niveau A, l'attribution par le conseil communal ou le conseil de police des emplois déclarés vacants, selon l'ordre d'ancienneté des candidats qui satisfont aux conditions générales de la mobilité prévues à l'art. VI.II.10 PJPoL. C'est indiscutablement la procédure la plus simple et la plus rapide;

2) la prise en compte, pour les divers candidats, de l'avis motivé du chef de corps (ou de l'officier ou membre du personnel de niveau A qu'il désigne) auquel ressortit l'emploi vacant;

3) la tenue d'une interview avec les différents candidats par le chef de corps (ou de l'officier ou membre du personnel de niveau A qu'il désigne) auquel ressortit l'emploi vacant;

4) le recueil de l'avis du chef de corps du candidat (ou de l'officier ou du membre du personnel de niveau A qu'il désigne);

5) le recueil de l'avis d'une commission de sélection ad hoc.

A noter que s'il s'agit de la sélection pour un emploi vacant d'officier ou d'un membre du personnel du CALog niveau A, le recueil de l'avis de la commission ad hoc est obligatoire;

6) l'organisation d'un ou plusieurs tests ou épreuves d'aptitude qu'elles déterminent.

En ce qui concerne les officiers, outre la possibilité de composer une commission de sélection locale pour officiers (telle que prévue aux art. VI.II.41 à 43 PJPoL), les autorités compétentes ont le loisir de faire appel à la commission de sélection nationale pour officiers de la police locale (telle que prévue aux art. VI.II.46 à 50 PJPoL). Pour la sélection des membres du personnel de niveau A, outre l'appel à une commission de sélection locale pour les membres du personnel du niveau A (telle que prévue aux art. VI.II.44 et 45 PJPoL), les autorités compétentes peuvent faire appel à la commission de sélection nationale pour les membres du niveau A (telle que prévue aux art. VI.II.52 à 54 PJPoL). J'ai désigné la DPM comme service auprès duquel ces commissions nationales sont instaurées (voir article 22 de l'arrêté ministériel du 7 septembre 2001 relatif à la délégation de certains pouvoirs du Ministre de l'Intérieur à certaines autorités de la police fédérale (*Moniteur belge* du 27 septembre 2001)).

Les autorités compétentes ayant déclaré un emploi vacant et souhaitant ou devant obligatoirement recueillir l'avis d'une commission de sélection tiendront compte pour la saisine de ces commissions, du délai de quinze jours après la date ultime de rentrée des candidatures dont disposent les autorités locales responsables des candidats pour transmettre leurs dossiers de mobilité à la DPM.

A défaut de candidats répondant à toutes les conditions liées à un emploi spécialisé déclaré vacant et pour autant que le conseil communal ou le conseil de police compétent l'ait décidé lors de la publication de vacances d'emploi, ces autorités peuvent décider que parmi les candidats qui ne possèdent pas le brevet requis, le candidat qui obtient le meilleur résultat aux épreuves d'admission à la formation dudit brevet sera désigné. Dans ce cas, la nomination ou désignation définitive, selon le cas, est ajournée jusqu'au jour de l'obtention du brevet exigé.

3.1.7 Het meedelen van de selectieresultaten

- Om het DPM mogelijk te maken een personeelsbulletin te publiceren met de resultaten van alle toekenningsprocedures van betrekkingen in het raam van de mobiliteit, zullen de overheden die instaan voor de selectie van de kandidaten aan voormelde directie de naam en de identificatie (graad, identificatienummer, korps van oorsprong) verstrekken van de in aanmerking genomen kandidaat voor elke vacant verklaarde betrekking.

- DPM zal een exemplaar van het personeelsbulletin richten aan elk politiekorps. De korpschef is verantwoordelijk voor de kennisgeving ervan aan alle betrokken personeelsleden die het uittreksel van het personeelsbulletin waarop hun naam vermeld is, zullen ondertekenen voor kennisname. Nadien zal één ondertekend exemplaar in het persoonlijk dossier van elke betrokken kandidaat worden geklasseerd en één ondertekend exemplaar aan het sociaal secretariaat GPI worden bezorgd.

3.1.8 De klassering van de mobiliteitsdossiers in de persoonlijke dossiers

- Na afloop van een mobiliteitsprocedure dienen de mobiliteitsdossiers in het persoonlijk dossier van de kandidaten geklasseerd te worden.

- Hiertoe zullen de verantwoordelijke overheden van de selectie deze mobiliteitsdossiers terugzenden naar DPM die op haar beurt zal de andere selectieproeven (middenkader en gespecialiseerd middenkader, officierskader en CALog) aangekondigd in het *Belgisch Staatsblad* en op de internetsite van DPR (www.jobpol.be).

3.2 De band tussen externe werving en mobiliteit

De aanwerving en de selectie van externe kandidaten voor het operationeel en het administratief en logistiek kader.

1) Met uitzondering van de selectieproeven voor het hulp- en basiskader, die zonder onderbreking worden georganiseerd, worden de andere selectieproeven (middenkader en gespecialiseerd middenkader, officierskader en CALog) aangekondigd in het *Belgisch Staatsblad* en op de internetsite van DPR (www.jobpol.be).

2) Om aan de selectieproeven deel te nemen, richt de kandidaat zijn inschrijving aan DPR die de kandidaat zal uitnodigen tot deelname aan de verschillende selectieproeven nadat de aanvraag tot deelname ontvankelijk wordt geacht.

3) Onder voorbehoud van de getroffen maatregelen in het raam van de aanwervings-, selectie- en benoemingsprocedures die werden aangevraagd vóór 1 april 2001, is het voortaan niet meer mogelijk dat een politiezone nog zelf overgaat tot de aanwerving en selectie van externe kandidaten.

4) Wat het **operationeel kader** betreft, legt de minister jaarlijks het aantal kandidaten vast dat wordt toegelaten (artikel IV.I.3. RPPol).

De aspiranten inspecteur, hoofdinspecteur en commissaris van politie worden aangeworven en geselecteerd door DPR en maken deel uit van de federale politie voor de duur van hun basisopleiding. Hetzelfde geldt voor de aspiranten die reeds behoorden tot het operationeel kader van een bepaalde politiedienst en die via de externe werving hun kandidatuur hebben gesteld.

De aspiranten hulpagent van politie daarentegen maken reeds gedurende hun opleiding deel uit van de politiedienst waarvoor ze werden aangeworven (artikel IV.II.47 RPPol). Concreet houdt dit in dat DPR instaat voor de aanwerving, de selectie en de samenstelling van een wervingsreserve waaruit de politiezones kunnen putten om vervolgens de aspiranten hulpagent naar de basisopleiding te sturen.

5) Wat het **administratief en logistiek kader** betreft, kan een vacant verklaarde betrekking, die niet kon worden toegekend overeenkomstig de regeling inzake mobiliteit, worden ingevuld door een externe rekrutering overeenkomstig artikel IV.I.37 RPPol. DPR gaat over tot de rekrutering en selectie van kandidaten en stelt een wervingsreserve samen waarvan de samenstelling wordt meegedeeld aan de burgemeester of het politiecölege indien het gaat om een betrekking bij de lokale politie of aan DPMC indien het gaat om een betrekking bij de federale politie (artikel IV.I.39 RPPol). Het komt vervolgens deze overheid of dienst toe, na gelang de behoefte en de beschikbaarheden van de kandidaten, overeenkomstig de wervingsreserve, tot werving over te gaan.

3.3 De band tussen selectie van interne kandidaten voor het operationeel en het administratief en logistiek kader in het raam van de procedures tot bevordering door overgang naar een hoger kader en mobiliteit

De selectie van kandidaten in het raam van de bevorderingsprocedures door overgang naar een hoger kader vindt altijd plaats onder de vorm van een vergelijkend examen. Die selectie wordt georganiseerd door DPR zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheid van en de opdrachten toevertrouwd aan het selectiebureau van de federale overheid (SELOR). De inplaatsstelling van de laureaten zal eveneens geschieden volgens het stelsel van de mobiliteit.

3.1.7 La communication des résultats des sélections

- Afin de permettre à la DPM de publier un bulletin du personnel reprenant le résultat de toutes les procédures d'attribution d'emplois par mobilité, les autorités responsables de la sélection des candidats lui communiqueront le nom et l'identification (grade, N° d'identification, corps d'origine) du candidat retenu pour chaque emploi qu'elles avaient déclaré vacant.

- La DPM adressera un exemplaire du bulletin du personnel à chaque corps de police, à charge du chef de corps de porter ce dernier à la connaissance de tous les membres de son personnel concernés et à faire prendre connaissance et signer l'extrait du bulletin du personnel par le membre du personnel dont le nom est repris dans ce dernier. Par la suite un exemplaire signé sera classé dans le dossier personnel et un exemplaire signé sera adressé au secrétariat social GPI.

3.1.8 Le classement des dossiers de mobilité dans les dossiers personnels

- A l'issue d'une procédure de mobilité, les dossiers de mobilité doivent être classés dans le dossier personnel des candidats.

- A cette fin, les autorités responsables de la sélection les transmettront en retour à la DPM qui se chargera à son tour de les renvoyer aux gestionnaires des dossiers personnels des membres du personnel concernés.

3.2 Le lien entre le recrutement externe et la mobilité

Le recrutement et la sélection de candidats externes pour le cadre opérationnel et le cadre administratif et logistique.

1) A l'exception des épreuves de sélection pour les cadres auxiliaire et de base, qui sont organisées en permanence, les autres épreuves de sélection (cadre moyen généraliste, cadre moyen spécialisé, cadre des officiers et CALog) sont annoncées dans le *Moniteur belge* et sur le site internet de la DPR (www.jobpol.be).

2) Pour participer aux épreuves de sélection, le candidat doit transmettre son inscription à la DPR, qui après avoir agréé la candidature invitera le candidat à participer aux différentes épreuves de sélection.

3) Sans préjudice des dispositions prises dans le cadre de procédures de recrutement, de sélection et de nomination entamées antérieurement au 1^{er} avril 2001, il n'est donc désormais plus possible à une zone de police locale de procéder elle-même au recrutement et à la sélection de candidats externes.

4) En ce qui concerne le **cadre opérationnel**, le ministre fixe annuellement le nombre de candidats admissibles (art. IV.I.3 PJPOL).

Les aspirant inspecteur, inspecteur principal et commissaire de police sont recrutés et sélectionnés par DPR et font partie du cadre opérationnel de la police fédérale pendant leur formation de base. La même règle vaut pour les aspirants qui appartenaient déjà au cadre opérationnel d'un service de police déterminé et qui ont introduit leur candidature via une procédure de recrutement externe.

Les aspirants agent auxiliaire de police quant à eux, font déjà partie pendant leur formation du service de police pour lesquels ils ont été recrutés (art. IV.II.47 PJPOL). Concrètement, cela signifie que DPR procède au recrutement, à la sélection et à la constitution d'une réserve de recrutement dans laquelle les zones de police peuvent engager les aspirants agent auxiliaire et les envoyer en formation.

5) En ce qui concerne le **cadre administratif et logistique**, un emploi déclaré vacant qui ne serait pas pourvu conformément aux règles de la mobilité peut être conféré par voie de recrutement externe conformément à l'art. IV.I.37 PJPOL. DPR procède au recrutement et à la sélection des candidats et constitue des réserves de recrutement dont la composition est communiquée au bourgmestre ou au collège de police s'il s'agit d'un emploi à la police locale ou à la DPMC s'il s'agit d'un emploi à la police fédérale (art. IV.I.39 PJPOL). Il appartient dès lors à cette autorité ou à ce service, en fonction des besoins et des disponibilités des candidats, de procéder à l'engagement, conformément à la réserve de recrutement.

3.3 Le lien entre la sélection interne de candidats pour le cadre opérationnel et le cadre administratif et logistique dans le cadre des procédures de promotion par accession à un cadre supérieur et la mobilité

La sélection des candidats dans le cadre des procédures de promotion par accession à un cadre supérieur a toujours lieu sous la forme d'un concours. Cette sélection, sans préjudice des responsabilités et missions confiées au bureau de sélection des autorités fédérales (SELOR) est organisée par la DPR. La mise en place des lauréats se déroule cependant selon les règles en vigueur en matière de mobilité.

4. Vervangingen wegens capaciteitsverlies

4.1 De vervanging van personeelsleden van het operationeel kader

De vervangingen van de personeelsleden van het operationeel kader die o.a. het verlof voor loopbaanonderbreking genieten of die zijn toegetreden tot het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek, geschieden, in voorkomend geval, door bijkomende rekruterings, per equivalent van een voltijds tewerkgesteld personeelslid en per rechts-persoon (art. VIII.XVII.1 RPPol).

4.2 De vervanging van personeelsleden van het administratief en logistiek kader

De betrekkingen die tijdelijk openvallen ingevolge de intrede van personeelsleden van het administratief en logistiek kader in een stelsel van loopbaanonderbreking of vrijwillige vierdagenweek kunnen op dit ogenblik, overeenkomstig de vigerende wetgeving, worden ingevuld door vervangers. Ik wijs erop dat de lokale overheden, indien geen wervingsreserve bestaat waaruit kandidaten in aanmerking komen voor de vervanging, voor de invulling van deze betrekkingen een beroep zullen moeten doen op DPR om wervingsreserves samen te stellen. DPR gaat over tot de rekrutering en selectie van kandidaten en stelt een wervingsreserve samen waarvan de samenstelling wordt meegedeeld aan de burgemeester of het politiecollege. Het behoort vervolgens aan de lokale overheid om, naargelang de behoefte, overeenkomstig de wervingsreserve, tot de vervanging over te gaan.

Dezelfde werkwijze kan eveneens worden toegepast voor de invulling van betrekkingen die tijdelijk openvallen gelet op de afwezigheid van de titularis wegens bvb. langdurige ziekte of moederschapsrust.

Deze werkwijze belet niet dat de op 1 april 2001 bestaande wervingsreserven voor het administratief en logistiek kader gelden tot 1 april 2002 en tot die datum kunnen worden uitgeput.

4.3 Wat de vervanging van personeelsleden, ongeacht het kader of niveau, die structureel zijn afgedaald, betreft, voorziet een ontwerp van koninklijk besluit op dit ogenblik dat de betrokken overheid beslist of de gedetacheerde wordt vervangen.

5. Ik ben ervan overtuigd dat de toepassing van de in deze omzendbrief beschreven procedures de gewenste synergie tussen DPM, DPR en de lokale politiekorpsen zal bewerkstelligen en ertoe zal leiden dat de mobiliteit fungeert als een harmonieus integratiemiddel tussen de verschillende politiekorpsen.

De minister,
A. DUQUESNE

4. Remplacements pour cause de perte de capacité

4.1 Remplacement de membres du cadre opérationnel

Les remplacements de membres du personnel du cadre opérationnel qui bénéficient, entre autres, d'un congé pour interruption de carrière ou qui ont opté pour le système de la semaine volontaire de quatre jours s'effectuent, le cas échéant, par des recrutements complémentaires, par équivalent d'une personne employée à plein temps et par personne juridique, conformément à l'art. VIII.XVII.1^{er} PJPoL.

4.2 Remplacement de membres du cadre administratif et logistique

Les emplois qui sont temporairement vacants en raison de l'octroi au titulaire membre du cadre administratif et logistique du bénéfice du système d'interruption de carrière ou de la semaine volontaire de quatre jours, peuvent à ce moment selon la réglementation en vigueur, être remplis par des remplaçants. J'attire l'attention des autorités, sur le fait qu'en cas d'absence de réserve de recrutement pour de tels remplacements, il sera fait appel à DPR pour composer une réserve de recrutement. DPR veille au recrutement et à la sélection de candidats et compose une réserve de recrutement dont la composition est communiquée au bourgmestre ou au conseil de police. Il appartient ensuite à l'autorité locale, selon les besoins et conformément à la réserve de recrutement, de procéder à l'engagement.

La même procédure peut également être appliquée pour le remplacement de titulaires absents pour cause de maladie de longue durée ou de congé de maternité.

Cette procédure n'empêche pas que des réserves de recrutement pour le constituées avant le 1^{er} avril 2001 restent valables jusqu'au 1^{er} avril 2002 et que l'on peut y faire appel jusqu'à cette date.

4.3 En ce qui concerne le remplacement des membres du personnel, quel que soit leur cadre ou niveau, qui sont détachés structurellement, un projet d'arrêté ministériel prévoit pour l'instant que l'autorité royal concernée décide si le détaché est remplacé.

5. Je suis convaincu que l'application des procédures décrites dans cette circulaire favorisera la synergie souhaitée entre la DPM, la DPR et les corps de police locale et contribuera à faire de la mobilité une des clés de l'intégration harmonieuse entre les corps de police.

Le Ministre,
A. DUQUESNE

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[2001/12224]

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
Personeel. — Mobiliteit

Bij beslissing van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt de heer Durinck, Guy, adjunct-adviseur bij het Ministerie van Justitie, met ingang van 1 augustus 2001, overgeplaatst naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in een vacante betrekking van adjunct-adviseur(r)(se) in het Nederlandstalig taalkader.

Het beroep van nietigverklaring van de voormelde akte met individuele strekking kan voor de afdeling administratie van de Raad van State worden gebracht binnen de zestig dagen na deze bekendmaking. Het verzoekschrift dient bij ter post aangetekende brief aan de Raad van State (adres : Wetenschapsstraat 33 te 1040 Brussel) te worden toegezonden.

[2002/12252]

Arbeidsgerechten. — Bericht aan de representatieve organisaties. — Openstaande plaats van een werkend rechter in sociale zaken, als werknemer-arbeider, bij de Arbeidsrechtbank te Hasselt ter vervanging van de heer Gerard Claes, overleden

De betrokken organisaties worden verzocht de kandidaturen voor te dragen overeenkomstig de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 7 april 1970 en uiterlijk binnen de drie maanden na de bekendmaking van dit bericht.

De voordrachten van de kandidaten moeten worden gericht aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst Arbeidsgerechten, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

Bij de lijsten wordt voor elk der voorgedragen kandidaten een uittreksel van de geboorteakte gevoegd.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[2002/12224]

Office national de l'Emploi
Personnel. — Mobilité

Par décision de l'Administrateur général de l'Office national de l'Emploi, M. Durinck, Guy, conseiller adjoint auprès du Ministère de la Justice, est transféré à l'Office national de l'Emploi, dans un emploi vacant de conseiller adjoint au cadre linguistique néerlandais, à partir du 1^{er} août 2001.

Le recours en annulation de l'acte précité à portée individuelle peut être soumis à la section d'administration du Conseil d'Etat endéans les soixante jours après cette publication. La requête doit être envoyée au Conseil d'Etat (adresse : rue de la Science 33, à 1040 Bruxelles), sous pli recommandé à la poste.

[2002/12252]

Juridictions du travail. — Avis aux organisations représentatives. — Place vacante d'un juge social effectif au titre de travailleur ouvrier, au tribunal du travail de Hasselt, en remplacement de M. Gerard Claes, décédé

Les organisations représentatives intéressées sont invitées à présenter les candidatures à cette fonction conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 7 avril 1970 et au plus tard dans les trois mois qui suivent la publication du présent avis.

Ces présentations doivent être adressées au Ministère de l'Emploi et du Travail, Service des Juridictions du travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.

Les listes seront accompagnées d'un extrait d'acte de naissance pour chacun des candidats présentés.