

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2006 — 252

[C - 2005/00293]

11 JANUARI 2006. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Gelet op de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, inzonderheid op artikel 68;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, inzonderheid op artikel VII.III.9;

Gelet op het advies van de vaste commissie van de lokale politie van 11 juni 2004;

Gelet op het advies van de Adviesraad van Burgemeesters, gegeven op 1 december 2004;

Gelet op het protocol nr. 168/2 van 26 oktober 2005 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

Gelet op het advies 39.081/2 van de Raad van State, gegeven op 6 oktober 2005,

Besluit :

Artikel 1. De functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef worden vastgesteld in de bijlage bij dit besluit.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Brussel, 11 januari 2006.

P. DEWAELE

Bijlage

Functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef

I. Aanwijzing

De korpschef van de lokale politie wordt door de Koning in zijn functie aangewezen op gemotiveerde voordracht van de gemeenteraad of van de politieraad en na gemotiveerd advies van de procureur-generaal bij het hof van beroep en van de gouverneur, uit de door een selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten.

II. Plaats in de organisatie

De korpschef van de lokale politie staat in voor de leiding van het lokale politiekorps en dit onder het gezag van de burgemeester of van het politiecollege.

III. Algemene functieomschrijving

— De korpschef is lid van de zonale veiligheidsraad die in elke politiekezone wordt opgericht, en waarbinnen een systematisch overleg wordt georganiseerd tussen de burgemeester(s), de procureur des Konings, de korpschef van de lokale politie en de bestuurlijke directeur-coördinator van de federale politie of zijn afgevaardigde.

— De korpschef is, onder het gezag van de burgemeester of van het politiecollege, verantwoordelijk voor de uitvoering van het lokale politiebeleid, en meer bepaald, voor de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan.

— De korpschef staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen het lokale politiekorps en de uitvoering van het beheer van dit korps.

— De korpschef is verantwoordelijk voor de uitvoering door het politiekorps van de lokale opdrachten, van de richtlijnen met betrekking tot de opdrachten met een federaal karakter en van de opvoedingen evenals van de toepassing van de organisatie- en uitrustingsnormen zoals bepaald in de artikelen 141 en 142 WGP.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2006 — 252

[C - 2005/00293]

11 JANVIER 2006. — Arrêté ministériel fixant la description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent

Le Ministre de l'Intérieur,

Vu la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, notamment l'article 68;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment l'article VII.III.9;

Vu l'avis de la commission permanente de la police locale du 11 juin 2004;

Vu l'avis du Conseil consultatif des bourgmestres, donné le 1^{er} décembre 2004;

Vu le protocole n° 168/2 du 26 octobre 2005 du comité de négociation pour les services de police;

Vu l'avis 39.081/2 du Conseil d'Etat, donné le 6 octobre 2005,

Arrête :

Article 1^{er}. La description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent sont fixés à l'annexe au présent arrêté.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 11 janvier 2006.

P. DEWAELE

Annexe

Description de fonction d'un chef de corps et exigences de profil qui en découlent

I. Désignation

Le chef de corps de la police locale est désigné à son emploi par le Roi, sur proposition motivée du conseil communal ou du conseil de police et après avis motivé du procureur général près la cour d'appel et du gouverneur, parmi les candidats jugés aptes par une commission de sélection.

II. Place dans l'organisation

Le chef de corps de police locale assure la direction du corps de police locale et ce, sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police.

III. Description générale de la fonction

— Le chef de corps est membre du conseil zonal de sécurité qui est constitué au sein de chaque zone de police, et au sein duquel une concertation systématique est organisée entre le(s) bourgmestre(s), le procureur du Roi, le chef de corps de la police locale et le directeur-coordonnateur administratif de la police fédérale ou son délégué.

— Le chef de corps est responsable, sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police, de l'exécution de la politique locale en matière de police et plus précisément de l'exécution du plan zonal de sécurité.

— Le chef de corps assure la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police locale et l'exécution de la gestion de ce corps.

— Le chef de corps est responsable de l'exécution, par le corps de police, des missions locales, des directives relatives aux missions à caractère fédéral et des réquisitions ainsi que de l'application des normes en matière d'organisation et d'équipement fixées par les articles 141 et 142 LPI.

— Voor de uitoefening van zijn functie kan de korpschef de in artikel 104, 1°, van de WGP, bedoelde hulp inroepen.

— Met het oog op een goed beheer van het politiekorps, licht de korpschef zo spoedig mogelijk de burgemeester of het politiecollege in over alles wat het lokale politiekorps en de uitvoering van zijn opdrachten aangaat. Hij licht hem ook in over de initiatieven die de lokale politie overweegt te nemen en die betrekking hebben op het zonale veiligheidsbeleid.

— Hij moet elke maand verslag uitbrengen aan de burgemeester of aan het politiecollege over de werking van het korps en hem op de hoogte brengen van de klachten van buitenaf aangaande de werking van het korps of het optreden van zijn personeel.

— Toezicht op en de uitvoering van de wettelijke taken zoals omschreven in de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt en in de titels II en IV van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.

— Toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid gekoppeld aan de hoedanigheid van officier van bestuurlijke politie.

— Toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid gekoppeld aan de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings.

— Eindverantwoordelijke m.b.t. het intern toezicht.

— Het onderhoud van externe relaties.

— Het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken.

IV. Algemene voorwaarden

De aanwijzingen gebeuren uitsluitend op vrijwillige basis.

Voor de aanwijzing voor een mandaat komt uitsluitend in aanmerking het personeelslid dat:

— deel uitmaakt van het operationeel kader,

— beantwoordt aan de profielvereisten van een korpschef van de lokale politie,

— geen evaluatie met eindvermelding « onvoldoende » verkreeg in de loop van de 5 jaar die de indiening van de kandidatuur voorafgaan,

— zich bevindt in een administratieve stand waar het zijn aanspraken op bevordering en baremische loopbaan kan doen gelden,

— geen zware tuchtstraf heeft opgelopen die nog niet is uitgewist,

— minimum 30 jaar oud is of 5 jaar in een graad van officier heeft of in één van de graden die in aanmerking komen om zich kandidaat te stellen,

— de leeftijd van zestig jaar niet heeft bereikt.

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn uiterlijk op de datum van de indiening van de kandidaatstelling.

V. Specifieke voorwaarden

A. Kennis

— Grondige kennis van de wettelijke bepalingen m.b.t. het politiewezen.

— Grondige kennis van de organisatie, structuren en de verschillende bevoegdheden van de twee niveaus van de geïntegreerde politiedienst.

— Beschikken over een elementaire kennis van de bevoegdheden van de toezichtsorganen en voogdijoverheden.

— Beschikken over een elementaire kennis van het financieel en middelenbeheer van een politiezone.

— Beschikken over een elementaire kennis van de HR technieken.

— Beschikken over een grondige kennis van de tuchtwetgeving en de daaraan gekoppelde procedures.

— Beschikken over een grondige kennis van de deontologische code en de toepassing ervan.

— Kennis van algemeen organisatiemanagement.

— Kennis van projectmanagement.

— Pour l'exercice de sa fonction, le chef de corps peut solliciter l'aide visée à l'article 104, 1°, LPI.

— En vue d'une bonne gestion du corps de police, le chef de corps informe dans les plus brefs délais le bourgmestre ou le collège de police de tout ce qui concerne le corps de police locale et l'exécution de ses missions. Il l'informe en outre des initiatives que la police locale compte prendre et qui concernent la politique zonale de sécurité.

— Il est tenu de faire rapport tous les mois au bourgmestre et au collège de police sur le fonctionnement du corps et de l'informer des plaintes venant de l'extérieur concernant le fonctionnement du corps ou les interventions de son personnel.

— Contrôle et exécution des missions légales décrites par la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police et les titres II et IV de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.

— Contrôle et exercice des compétences inhérentes à la qualité d'officier de police administrative.

— Contrôle et exercice des compétences inhérentes à la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du Procureur du Roi.

— Responsabilité finale en matière de contrôle interne.

— Entretenir les relations externes.

— Mener les entretiens d'évaluation et de fonctionnement.

IV. Conditions générales

Les désignations ont lieu exclusivement sur base volontaire.

Entre exclusivement en ligne de compte pour un mandat, le membre du personnel qui :

— fait partie du cadre opérationnel,

— répond aux exigences de profil de chef de corps de la police locale,

— n'a pas reçu une évaluation finale « insuffisant » au cours des cinq années précédant l'introduction de la candidature,

— se trouve dans une position administrative qui lui donne la possibilité de faire valoir ses droits à la promotion et à la carrière barémique,

— n'a pas encouru de sanction disciplinaire lourde non effacée,

— est âgé d'au moins 30 ans ou a une ancienneté de service de 5 ans dans le grade d'officier ou dans l'un des grades qui entrent en ligne de compte pour se porter candidat,

— n'a pas atteint l'âge de soixante ans.

Ces conditions doivent être remplies au plus tard à la date de l'introduction de la candidature.

V. Conditions spécifiques

A. Connaissances

— Connaissance approfondie des dispositions légales en matière de police.

— Connaissance approfondie de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.

— Disposer d'une connaissance élémentaire des compétences des organes de contrôle et des autorités de tutelle.

— Disposer d'une connaissance élémentaire de la gestion financière et de la gestion des moyens d'une zone de police.

— Disposer d'une connaissance élémentaire des techniques de ressources humaines.

— Disposer d'une connaissance approfondie de la législation en matière de discipline et des procédures y liées.

— Disposer d'une connaissance approfondie du code de déontologie et de son application.

— Connaissance du management général de l'organisation.

— Connaissance du management de projets.

— Grondige kennis van alle aspecten van basispolitiezorg en inzicht hebben in criminaliteitsfenomenen en -problemen.

B. Vaardigheden

— Leidinggevende vaardigheden:

op een transparante wijze doelstellingen kunnen formuleren

effectief kunnen organiseren

helder en open kunnen communiceren

wederzijdse betrokkenheid en vertrouwen creëren

samen evolueren en verder leren.

— De bekwaamheid tot het ontwikkelen van een missie, visie en waarden voor zijn politieorganisatie, en het vervullen van een voorbeeldrol.

— Persoonlijke betrokkenheid bij het verzekeren dat het managementsysteem van de organisatie ontwikkeld, geïmplementeerd en voortdurend verbeterd wordt.

— Persoonlijke betrokkenheid bij klanten, partners en vertegenwoordigers van de gemeenschap.

— De bekwaamheid om de bij wet bepaalde en door de overheden opgelegde opdrachten uit te voeren.

— De bekwaamheid om de verschillende opdrachten van de diverse opdrachtgevers op een coherente wijze tot een goed einde te brengen, en dit met de ter beschikking gestelde werkvormen en middelen.

— De bekwaamheid tot organiseren: de bekwaamheid een organisatiestructuur te ontwikkelen voor de efficiënte en effectieve uitvoering van de opdrachten van de lokale politie.

— De bekwaamheid tot delegeren: eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op efficiënte wijze aan collega's/medewerkers toebedelen.

— De bekwaamheid om de principes van het human resources management toe te passen binnen de organisatie.

— De bekwaamheid om de medewerkers te motiveren.

— Inzetten van de juiste medewerker op de juiste plaats.

— De bekwaamheid tot plannen van de werkzaamheden van de dienst: op effectieve wijze prioriteiten bepalen en aangeven welke acties nodig zijn om de gestelde doelen op korte en lange termijn te realiseren.

— De bekwaamheid tot relativeren.

— Politiezone-overschrijdend kunnen denken.

— Zelfstandige beslissingen kunnen nemen: beslissingen kunnen nemen zonder problemen voor zich uit of in de schoenen van anderen te schuiven.

— Initiatief durven nemen.

— Bekwaamheid tot onderhandelen.

— Bekwaamheid tot samenwerken: samen met de medewerkers bijdragen tot een gezamenlijk resultaat.

— Een realistisch zicht hebben op de verhoudingen politieke beleidsvoering - korpswerking.

— Over goede mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden beschikken.

— Probleemoplossend ingesteld zijn: efficiënt zijn in het opsporen van mogelijke oorzaken van problemen alsook bijdragen tot het zoeken naar oplossingen.

— Contactvaardig zijn.

— In staat zijn een beleid inzake integriteit te ontwikkelen.

C. Attitudes

— Dynamisch en creatief zijn: met de nodige verbeeldingskracht langs onbetreden paden een doel nastreven en de bereidheid om het risico te nemen om met onzekerheden om te gaan, de capaciteit en bereidheid om nieuwe of alternatieve doelstellingen te formuleren die een breuk zijn met tradities en oude vertrouwde gewoontes.

— Connaissance approfondie de tous les aspects de la fonction de police de base et compréhension des problèmes et des phénomènes de criminalité.

B. Aptitudes

— Aptitudes de commandement :

pouvoir formuler des objectifs de manière transparente

capacité d'organisation effective

pouvoir communiquer clairement et ouvertement

savoir impliquer ses collaborateurs et instaurer un climat de confiance

pouvoir évoluer ensemble et approfondir ses connaissances.

— La faculté de développer une mission, une vision et des valeurs pour son organisation de la police et de faire figure d'exemple.

— Implication personnelle dans la mise en oeuvre du développement du système de management de l'organisation, de son implémentation et de son perfectionnement permanent.

— Implication personnelle auprès des clients, des partenaires et des représentants de la communauté.

— La faculté d'exécuter les tâches fixées par la loi et imposées par les autorités.

— La faculté de mener à bonne fin de manière cohérente les différentes tâches provenant de différentes autorités et ce, avec les formes de travail et les moyens mis à disposition.

— La faculté d'organiser : la faculté de développer une structure d'organisation assurant une exécution efficace et effective des tâches de la police locale.

— La faculté de déléguer : de répartir, de manière efficace, ses propres compétences de décision et responsabilités à des collègues et/ou collaborateurs.

— La faculté d'appliquer les principes de management des ressources humaines au sein de l'organisation.

— La faculté de motiver les collaborateurs.

— Placer le collaborateur idoine à la bonne place.

— La faculté de planifier les activités de service : fixer des priorités de manière effective et indiquer quelles actions sont nécessaires afin de réaliser à court et à long terme les objectifs fixés.

— La faculté de prendre du recul par rapport à l'actualité.

— Capacité de réflexion globale (au-delà de sa seule zone de police).

— Etre capable de prendre des décisions en toute indépendance : pouvoir prendre des décisions sans reporter le problème à plus tard ou sans se décharger du problème sur autrui.

— Oser prendre des initiatives.

— La faculté de négocier.

— La faculté de collaborer et d'atteindre ensemble, avec ses collaborateurs, un objectif commun.

— Avoir une vue réaliste sur les rapports gestion politique/fonctionnement du corps.

— Disposer de bonnes facultés orales et écrites de communication.

— Etre apte à résoudre les problèmes : pouvoir déceler, de manière efficace, les causes possibles des problèmes et contribuer à la recherche de solutions.

— Etre apte au contact.

— Etre capable de développer une politique d'intégrité.

C. Attitudes

— Etre dynamique et créatif : atteindre un objectif avec une capacité d'imagination qui s'écarte des sentiers battus, être prêt à prendre des risques afin d'agir malgré les incertitudes et être capable et prêt à formuler des objectifs nouveaux ou alternatifs en rupture avec les traditions et les habitudes reçues.

— Over een grote integriteit beschikken: respect voor anderen, noch favoritisme noch discriminatie.

— Over het nodige gezag beschikken: niet alleen een voldoende dominante persoonlijkheid hebben om mensen en situaties te beheersen en te leiden, maar ook dit gezag weten uit te stralen zodat men als vanzelfsprekend als leider wordt aanvaard.

— Duidelijkheid, transparantie: geen mysterieuze of wisselvallige figuur van wie men zelden weet wat hij bedoelt of waar hij naar toe wil; wel iemand die zich helder, duidelijk en vatbaar weet uit te drukken zodat de boodschap exact begrepen kan worden.

— Hoge frustratietolerantie en incasseringsvermogen.

— Stressbestendig zijn.

— Openstaan voor de problemen van alle personeelsleden en deze discreet kunnen behandelen.

— Innovatief en creatief denken.

— In alle omstandigheden blijk geven van een correcte ingesteldheid en van een voorbeeldfunctie.

— Aanpassingsbereid zijn.

D. Specifieke vereisten

— Cognitief engagement: de wil en het vermogen om zich steeds verder te vervolmaken in de uitoefening van zijn functie, ook via schriftelijke documentatiebronnen, het bijwonen van colloquia, vormingssessies, symposia, etc.

— Sociaal engagement: het vermogen empatisch en sociaal voelend het maatschappelijke probleemveld aan te pakken vanuit een politieel vaktechnische achtergrond.

— Ervaring in de toepassing van moderne managementtechnieken.

— In staat zijn om in contact te treden met de bevolking en om in te spelen op de behoeften van de bevolking.

— Het kunnen inschatten van de te vragen materiële en menselijke ondersteuning aan het federale niveau voor de uitvoering van de eigen lokale opdrachten.

— Het kunnen inschatten van de te leveren materiële en menselijke ondersteuning aan het federale niveau, en dit in functie van het verzekeren van de continuïteit in de lokale basispolitiezorg.

— Beschikken over de vereiste visie op de ontwikkeling van de nodige bilaterale akkoorden met de andere lokale zones om een volwaardige politieorganisatie te kunnen garanderen binnen het arrondissement.

— Beschikken over de vereiste vaardigheden en over de ingesteldheid om in dialoog te treden met de politieke overheden (federale en lokale).

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef.

— Faire preuve d'une grande intégrité : respect pour les autres, ni favoritisme, ni discrimination.

— Disposer de l'autorité nécessaire : être non seulement une personnalité suffisamment dominante pour maîtriser les hommes et les situations et les commander, mais aussi savoir faire rayonner cette autorité de manière à être naturellement accepté en tant que dirigeant.

— Clarté et transparence : pas de figure mystérieuse ou versatile dont on sait rarement ce qu'elle veut dire ou où elle veut en venir, mais bien quelqu'un qui sait s'exprimer simplement, clairement et de manière compréhensible permettant une compréhension exacte du message.

— Haute tolérance à la frustration et faculté d'encaisser.

— Etre résistant au stress.

— Etre ouvert aux problèmes de tous les membres du personnel et pouvoir les traiter avec discrétion.

— Penser de manière innovante et créative.

— En toutes circonstances, faire preuve d'une attitude correcte et faire figure d'exemple.

— Etre prêt à s'adapter.

D. Exigences spécifiques

— Engagement cognitif : la volonté et la faculté de se perfectionner en permanence dans l'exercice de sa fonction, également au travers de sources écrites de documentation, de participation à des colloques, des sessions de formation, des symposiums, etc....

— Engagement social : la faculté d'aborder les problèmes sociaux de manière empathique et avec sentiment social en partant d'une base policière spécialisée.

— Expérience dans l'application de techniques modernes de management.

— Etre à même d'entretenir des contacts avec la population et d'essayer de rencontrer ses besoins.

— Pouvoir évaluer l'appui matériel et humain à demander au niveau fédéral pour l'exécution des missions locales propres.

— Pouvoir évaluer l'appui matériel et humain à fournir au niveau fédéral compte tenu du besoin d'assurer la continuité de la fonction de police de base.

— Avoir un bon aperçu du développement des accords bilatéraux nécessaires avec les autres zones en vue de pouvoir garantir une organisation policière effective au sein de l'arrondissement.

— Disposer des aptitudes requises et de la disposition pour dialoguer avec les autorités politiques (fédérales et locales).

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 11 janvier 2006 fixant la description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent.