

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2009 — 889

[C - 2009/00043]

27 FEVRIER 2009. — Arrêté ministériel fixant la description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale 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, l'article 68;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, l'article VII.III.9, remplacé par l'arrêté royal du 18 septembre 2008;

Vu le protocole n° 226/7 du 28 mai 2008 du Comité de négociation pour les services de police;

Vu l'avis du commissaire général, donné le 22 mai 2008;

Vu l'avis du Conseil d'Etat n° 45.719/2, donné le 19 janvier 2009 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat,

Arrête :

Article unique. La description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale et les exigences de profil qui en découlent sont fixées à l'annexe au présent arrêté.

Bruxelles, le 27 février 2009.

G. DE PADT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2009 — 889

[C - 2009/00043]

27 FEBRUARI 2009. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving van directeur van de directie van de relaties met de lokale politie en de daaruit voortvloeiende profielvereisten

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, artikel 68;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, artikel VII.III.9, vervangen bij het koninklijk besluit van 18 september 2008;

Gelet op het protocol nr. 226/7 van 28 mei 2008 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

Gelet op het advies van de commissaris-generaal, gegeven op 22 mei 2008;

Gelet op het advies van de Raad van State nr. 45.719/2, gegeven op 19 januari 2009, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State,

Besluit :

Enig artikel. De functiebeschrijving van directeur van de directie van de relaties met de lokale politie en de daaruit voortvloeiende profielvereisten worden in de bijlage bij dit besluit vastgesteld.

Brussel, 27 februari 2009.

G. DE PADT

Annexe à l'arrêté ministériel du 27 février 2009 fixant la description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale et les exigences de profil qui en découlent

Description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale et les exigences de profil qui en découlent

I. DESCRIPTION DE FONCTION

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

La direction des relations avec la police locale (ci-dessous: la direction CGL) est une direction centrale de la police fédérale. Elle dépend directement du commissaire général (article 2, alinéa premier, 1°, arrêté royal 14 novembre 2006).

La direction CGL se compose notamment des:

- service de la politique policière;
- service de la gestion financière;
- service des normes d'organisation et de fonctionnement;
- service de la communication et de l'échange d'information.

L'emploi de directeur CGL relève d'une fonction à mandat de catégorie 3. La désignation se fait par le Roi pour un terme à chaque fois renouvelable de cinq ans.

CONTENU DE LA FONCTION

A. Le directeur CGL exerce son mandat conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs à atteindre du mandat et les moyens grâce auxquels ces objectifs doivent être atteints (article 72 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police).

B. Le directeur CGL rapporte directement au commissaire général.

C. La direction CGL assure les missions énumérées à l'article 10 de l'arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale.

En particulier, la direction CGL assure les missions suivantes:

- fournir un appui méthodologique au développement et à l'implémentation de concepts de cycle de politique policière locale dans une optique de fonctionnement de la police locale qualitatif, politique et orienté vers la communauté;
- fournir un appui au développement et à l'implémentation du cycle de gestion financière locale (budget, comptabilité, comptes) en vue d'un fonctionnement et d'une politique policiers efficaces et assurer le monitoring du financement des zones de police.
- fournir un appui au développement et à l'implémentation du modèle belge d'une fonction de police de qualité orientée vers la communauté fondée sur l'équilibre entre une approche sociologique et la solution de problèmes;
- fournir un appui au développement et à l'implémentation d'un concept belge visant une organisation et un fonctionnement de la police locale optimaux en vue d'une police de qualité orientée vers la communauté;
- développer et implémenter des réseaux d'accompagnateurs de processus et de collaborateurs de politique en vue d'encourager le développement de l'organisation de la police locale basée sur les concepts d'une fonction de police orientée vers la communauté, le cycle de gestion policière locale, une qualité optimale et la gestion financière;
- assurer le suivi de la morphologie de la police locale.

D. Il encourage toutes les entités de la police intégrée à la recherche de l'excellence dans la fonction de police, comme contribution à la sécurité de la société (parmi lesquels la mise en place de la fonction de police orientée vers la communauté et guidée par l'information et l'introduction de systèmes relatifs à une gestion optimale de l'entreprise) et soutient en outre ces entités, à leur demande.

E. Le directeur CGL assure la direction d'environ 35 membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, parmi lesquels des membres du personnel détachés de corps de la police locale.

II. PROFIL DE FONCTION

CONNAISSANCES GENERALES

1. Posséder une connaissance approfondie de l'organisation, du fonctionnement, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.

2. Posséder une connaissance approfondie des divers modèles de développement des organisations dans le cadre d'une gestion intégrale de l'entreprise (management intégral).

3. Etre et rester informé des tendances et développements en matière de gestion intégrale de l'entreprise, d'intégration de systèmes d'assistance, de responsabilité sociétale des entreprises, de systèmes de contrôle (intégral) (avec e.a. l'audit interne et externe), de politique et de gestion, de management du changement et d'accompagnement des processus de changement, de développement de vision et de culture, d'organisation qui s'instruit, etc. Pouvoir évaluer la viabilité de ces tendances et développements et sur demande, les intégrer et les traduire dans une organisation policière.

4. Disposer d'une connaissance approfondie en matière de management de projet, de programme et d'organisation, leur application pratique dans un contexte d'autorité, en particulier dans un contexte policier.

5. Selon le cas, posséder la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue nationale ou satisfaire aux conditions du cadre bilingue.

COMPREHENSION

6. Avoir une compréhension du concept du fonctionnement policier guidé par l'information.

7. Avoir une compréhension et une vision du développement futur et de l'implémentation de l'« excellence dans la fonction de police » et du rôle joué ici par sa direction au profit des deux composantes de la police intégrée.

8. Avoir une compréhension des possibilités, limites et processus statutaires et budgétaires.

APTITUDES

9. Posséder la faculté de planifier et de dresser des priorités.

10. Posséder la faculté d'innover et avoir le sens de l'initiative.

11. Posséder la faculté de chercher à atteindre des objectifs dans le cadre des possibilités et contraintes et de gérer les attentes concurrentes des partenaires.

12. Pouvoir nouer des contacts utiles pour le développement et l'implémentation de l'excellence dans la fonction de police, pouvoir démarrer, développer, faciliter, coacher,...

13. Posséder la faculté de situer, comprendre et appliquer les concepts de management contemporains.

14. Posséder la faculté de penser de manière stratégique, en termes de processus et de manière transversale.

15. Pouvoir organiser un service.

16. Pouvoir diriger, accompagner et motiver les gens, pouvoir susciter l'implication et pouvoir déléguer.

17. Etre apte à décider et savoir prendre des responsabilités.

18. Etre sensibilisé à la prise de conscience des risques.

ATTITUDES

19. Etre convaincu du concept de fonctionnement intégré, de la complémentarité des deux composantes de la police intégrée et de la responsabilité de la direction CGL à l'égard de la police fédérale et des corps de police locale.

20. Etre orienté, tant de manière anticipative que réactive, vers l'amélioration continue de son propre fonctionnement et du fonctionnement de la direction CGO comme une organisation qui s'instruit. Oser remettre des certitudes en question et chercher des solutions.

21. Rechercher en permanence le partenariat et s'attacher à l'orientation vers le client ainsi qu'à sa satisfaction.

22. Posséder de l'autorité et la faire rayonner.

23. Etre disposé à la concertation et à la négociation, être ouvert à la discussion et être prêt à réviser son jugement, faire preuve d'une capacité d'écoute.

24. Rendre compte aux autorités compétentes en parfaite transparence.

CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

25. Etre résistant au stress, être hautement tolérant à la frustration et avoir la faculté d'encaisser.

26. Pouvoir communiquer de manière claire, transparente et convaincante.

27. Disposer d'une grande intégrité. Savoir juger de manière impartiale et savoir adopter une attitude impartiale.

28. Savoir se montrer discret.

29. Faire preuve d'une grande disponibilité.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 27 février 2009 fixant la description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale et les exigences de profil qui en découlent.

Bijlage bij het ministerieel besluit van 27 februari 2009 tot vaststelling van de functiebeschrijving van directeur van de directie van de relaties met de lokale politie en de daaruit voortvloeiende profielvereisten

Functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van directeur van de directie van de relaties met de lokale politie

I. FUNCTIEBESCHRIJVING

WETTELIJK EN REGLEMENTAIR KADER

De directie van de relaties met de lokale politie (hierna: de directie CGL) is een centrale directie van de federale politie. Ze hangt rechtstreeks af van de commissaris-generaal (artikel 2, eerste lid, 1°, koninklijk besluit 14 november 2006).

De directie CGL is onder meer samengesteld uit de :

- dienst politieel beleid;
- dienst financieel beheer;
- dienst organisatie en werkingsnormen;
- dienst communicatie en informatie-uitwisseling.

Het ambt van directeur CGL betreft een mandaatambt van categorie 3. De aanwijzing geschiedt door de Koning voor een telkens hernieuwbare termijn van vijf jaar.

INHOUD VAN DE FUNCTIE

A. De directeur CGL oefent zijn mandaat uit in overeenstemming met de opdrachtbrief waarin de te bereiken doelstellingen van het mandaat zijn vervat en de ter beschikking gestelde middelen met dewelke de doelstellingen moeten worden nagestreefd (artikel 72 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten).

B. De directeur CGL rapporteert rechtstreeks aan de commissaris-generaal.

C. De directie CGL verzekert de opdrachten opgesomd in artikel 10 van het koninklijk besluit van 14 november 2006 betreffende de organisatie en de bevoegdheden van de federale politie.

Inzonderheid verzekert de directie CGL de volgende opdrachten:

- methodologische steun leveren bij de ontwikkeling en de implementatie van concepten van de lokale politiebeleidscyclus in het raam van een kwaliteitsvolle, beleidsmatige en gemeenschapsgerichte werking van de lokale politie;
- steun leveren bij de ontwikkeling en de implementatie van de lokale financiële beheerscyclus (begroting, boekhouding, rekeningen) met het oog op een doeltreffend politiebeleid en de monitoring van de financiering van de politiezones verzekeren;
- steun leveren bij de ontwikkeling en de implementatie van het Belgisch model van een kwaliteitsvolle, gemeenschapsgerichte politiezorg, gebaseerd op een evenwicht tussen een bevolkingsgerichte aanpak en de oplossing van de problemen;
- steun leveren bij de ontwikkeling en de implementatie van een Belgisch concept strekkende tot een optimale organisatie en werking van de lokale politie met het oog op een kwaliteitsvolle gemeenschapsgerichte politiezorg;
- ontwikkelen en implementeren van netwerken van procesbegeleiders en beleidsmedewerkers met het oog op het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie gebaseerd op de concepten van een gemeenschapsgerichte politiezorg, de lokale politiebeleidscyclus, een optimale kwaliteit en het financieel beheer;
- de opvolging van de morfologie van de lokale politie verzekeren.

D. Hij stimuleert alle entiteiten van de geïntegreerde politie bij het streven naar een excellente politiezorg, als bijdrage aan de maatschappelijke veiligheid (waaronder het in plaats stellen van een gemeenschapsgerichte en informatiegestuurde politiezorg en het invoeren van systemen inzake optimale bedrijfsvoering) en ondersteunt die entiteiten daarbij, op hun vraag.

E. De directeur CGL geeft leiding aan ongeveer 35 personeelsleden van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten, waaronder personeelsleden gedetacheerd uit de korpsen van de lokale politie.

II. FUNCTIEPROFIEL

ALGEMENE KENNIS

1. Grondige kennis bezitten van de organisatie, de werking, de structuren en de verschillende bevoegdheden van de twee niveaus van de geïntegreerde politiedienst.

2. Grondige kennis bezitten van diverse organisatieontwikkelingsmodellen in het kader van een integrale bedrijfsvoering (integraal management).

3. Op de hoogte zijn en blijven van de trends en ontwikkelingen inzake integrale bedrijfsvoering, integratie van zorgsystemen, maatschappelijk verantwoord ondernemen, (integrale) controlesystemen (met o.a. interne en externe audit), beleid en beheer, veranderingsmanagement en begeleiding van veranderingsprocessen, visie- en cultuurontwikkeling, lerende organisatie, enz. De bruikbaarheid van die trends en ontwikkelingen kunnen beoordelen en desgewenst integreren en vertalen naar een politieorganisatie.

4. Beschikken over een grondige kennis van project-, programma- en organisatie management, hun praktische toepassing in een overheidscontext, meer in het bijzonder in een politiecontext.

5. Naargelang van het geval, de functionele kennis bezitten van de tweede landstaal of voldoen aan de voorwaarden voor het tweetalig kader.

INZICHT

6. Inzicht hebben in het concept van de informatiegestuurde politiezorg.

7. Inzicht hebben in en een visie hebben op de verdere ontwikkeling en implementatie van «excellente politiezorg» en de rol hierin weggelegd voor zijn directie ten aanzien van de beide componenten van de geïntegreerde politie.

8. Inzicht hebben in de statutaire en budgettaire mogelijkheden, beperkingen en processen.

VAARDIGHEDEN

9. Vermogen bezitten tot plannen en prioriteitstelling.

10. Innoverend vermogen en zin voor initiatief bezitten.

11. Vermogen bezitten om de doelstellingen na te streven binnen de mogelijkheden en beperkingen en om met concurrerende verwachtingen van partners om te gaan.

12. Netwerken, noodzakelijk voor het ontwikkelen en implementeren van een excellente politiezorg, kunnen opstarten, ontwikkelen, faciliteren, coachen, enz.

13. Vermogen bezitten om hedendaagse managementconcepten te kaderen, te begrijpen en toe te passen.

14. Vermogen bezitten tot strategisch, procesmatig en transversaal denken.

15. Een dienst kunnen organiseren.

16. Mensen kunnen leiden, begeleiden en motiveren, betrokkenheid kunnen creëren en kunnen delegeren.
17. Besluitvaardig zijn en verantwoordelijkheid kunnen nemen.
18. Voeling hebben voor risicobesef.

ATTITUDES

19. Doordrongen zijn van het concept van de geïntegreerde werking, van de complementariteit van de beide componenten van de geïntegreerde politie en van de verantwoordelijkheid van de directie CGL ten aanzien van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie.

20. Gericht zijn, zowel anticipatief als reactief, op de voortdurende verbetering van het eigen functioneren en van het functioneren van de directie CGL als een lerende organisatie. Zekerheden in vraag durven stellen en zoeken naar oplossingen.

21. Permanent streven naar partnerschap en oog hebben voor klantgerichtheid en klantentevredenheid.

22. Gezag bezitten en uitstralen.

23. Bereid zijn tot overleg en onderhandeling, openstaan voor discussie en bereid zijn de eigen mening te herzien, luisterbereidheid tonen.

24. In volkomen transparantie rekenschap afleggen aan de bevoegde overheden.

PERSOONLIJKE EIGENSCHAPPEN

25. Stressbestendig zijn, met een hoge frustratietolerantie en incasseringsvermogen.

26. Duidelijk, transparant en overtuigend kunnen communiceren.

27. Over een grote integriteit beschikken. Onpartijdig kunnen oordelen en zich onpartijdig kunnen opstellen.

28. Discreet aangelegd zijn.

29. Een grote beschikbaarheid bezitten.

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 27 februari 2009 tot vaststelling van de functiebeschrijving van directeur van de directie van de relaties met de lokale politie en de daaruit voortvloeiende profielvereisten.

G. DE PADT

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2009 — 890

[C — 2009/00117]

3 MARS 2009. — Arrêté ministériel portant la décision de procéder à l'introduction généralisée du document d'identité électronique pour les enfants belges de moins de douze ans

Le Ministre pour l'Entreprise et la Simplification et le Ministre de l'Intérieur,

Vu la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour et modifiant la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques, notamment l'article 6, modifié par la loi du 25 mars 2003;

Vu l'arrêté royal du 10 décembre 1996 relatif aux différents documents d'identité pour les enfants de moins de douze ans, notamment l'article 6bis, inséré par l'arrêté royal du 18 octobre 2006;

Vu l'arrêté royal du 18 octobre 2006 relatif au document d'identité électronique pour les enfants belges de moins de douze ans, notamment l'article 4, § 3;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 14 mai 2008;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 décembre 2008;

Vu l'accord du Conseil des Ministres, donné le 19 décembre 2008,

Arrêtent :

Article 1^{er}. Le document d'identité électronique pour les enfants belges de moins de douze ans est généralisé pour l'ensemble des communes du Royaume.

Art. 2. A partir de la reconversion par les communes vers le document d'identité électronique pour les enfants belges de moins de douze ans, la distribution des certificats d'identité est arrêtée.

Art. 3. Le présent arrêté entre en vigueur le 16 mars 2009.

Bruxelles, le 3 mars 2009.

Le Ministre pour l'Entreprise et la Simplification,

V. VAN QUICKENBORNE

Le Ministre de l'Intérieur,

G. DE PADT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2009 — 890

[C — 2009/00117]

3 MAART 2009. — Ministerieel besluit houdende beslissing om het elektronisch identiteitsdocument voor Belgische kinderen onder de twaalf jaar veralgemeend in te voeren

De Minister voor Ondernemen en Vereenvoudigen en de Minister van Binnenlandse Zaken,

Gelet op de wet van 19 juli 1991 betreffende de bevolkingsregisters, de identiteitskaarten, de vreemdelingenkaarten en de verblijfsdocumenten en tot wijziging van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen, inzonderheid op artikel 6, gewijzigd bij de wet van 25 maart 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 december 1996 betreffende de verschillende identiteitsdocumenten voor kinderen onder de twaalf jaar, inzonderheid op artikel 6bis, ingevoegd bij koninklijk besluit van 18 oktober 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 oktober 2006 betreffende het elektronisch identiteitsdocument voor Belgische kinderen onder de 12 jaar, inzonderheid op artikel 4, § 3;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 14 mei 2008;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 12 december 2008;

Gelet op het akkoord van de Ministerraad, gegeven op 19 december 2008,

Besluiten :

Artikel 1. Het elektronisch identiteitsdocument voor Belgische kinderen onder de twaalf jaar wordt veralgemeend ingevoerd voor het geheel van de gemeenten van het Rijk.

Art. 2. Vanaf de omschakeling door de gemeente naar het elektronisch identiteitsdocument voor Belgische kinderen onder de twaalf jaar, wordt de uitreiking van het identiteitsbewijs stopgezet.

Art. 3. Dit besluit treedt in werking op 16 maart 2009.

Brussel, 3 maart 2009.

De Minister voor Ondernemen en Vereenvoudigen,

V. VAN QUICKENBORNE

De Minister van Binnenlandse Zaken,

G. DE PADT