

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 10 juin 2013 via www.selor.be

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SELOR (ligne info 0800-505 55) ou via www.selor.be

Solliciteren kan tot 10 juni 2013 via www.selor.be

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, selectieprocedure,...) kan u verkrijgen bij SELOR (via de infolijn 0800-505 54) of op www.selor.be

SELOR

BUREAU DE SELECTION DE L'ADMINISTRATION FEDERALE

[2013/203125]

Sélection comparative des inspecteurs financiers (m/f) (niveau A), néerlandophones, pour l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités (ANG13081)

Une liste de 10 lauréats maximum, valable un an, sera établie après la sélection.

Outre cette liste des lauréats, une liste spécifique des lauréats (qui reste valable quatre ans) présentant un handicap est établie.

Conditions d'admissibilité :

1. Diplômes requis à la date limite d'inscription :

- licence/master en sciences économiques, en sciences économiques appliquées, en sciences commerciales ou ingénieur commercial/ou de gestion;
- licence/master en sciences politiques, en sciences politiques et sociales : orientation sciences politiques ou sciences administratives/ administration publique;
- licence/master ou docteur en droit.

Les étudiants qui au cours de l'année académique 2012-2013 suivent la dernière année des études pour l'obtention du diplôme requis, sont également admis.

2. Si vous êtes déjà fonctionnaire fédéral et vous ne travaillez pas pour l'organisme qui recrute, téléchargez une preuve de nomination de niveau A (niveau de la sélection) (arrêté de nomination, extrait du *Moniteur belge*, preuve de votre employeur, prestation de serment ou arrêté d'accession) avant la date limite d'inscription et mentionnez l'historique complet de votre expérience professionnelle, emploi actuel inclus. Si vous avez déjà téléchargé votre preuve de nomination dans votre CV en ligne, inutile de répéter à nouveau cette opération.

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 10 juin 2013 via www.selor.be

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SELOR (ligne info 0800-505 55) ou via www.selor.be

SELOR

SELECTIEBUREAU VAN DE FEDERALE OVERHEID

[2013/203125]

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige financieel inspecteurs (m/v) (niveau A) voor de Controledienst voor de ziekenfondsen en landsbonden van ziekenfondsen (ANG13081)

Na de selectie wordt een lijst met maximum 10 geslaagden aangelegd, die één jaar geldig blijft.

Naast deze lijst van geslaagden wordt een bijzondere lijst opgesteld (die vier jaar geldig blijft) van de personen met een handicap die geslaagd zijn.

Toelaatbaarheidsvereisten :

1. Vereiste diploma's op de uiterste inschrijvingsdatum :

- licentiaat/master in de economische wetenschappen, de toegepaste economische wetenschappen, handelswetenschappen of handelsingenieur;
- licentiaat/master in de politieke wetenschappen, in de politieke of sociale wetenschappen : richting politieke wetenschappen of in de bestuurswetenschappen;
- licentiaat/master of doctor in de rechten.

Ook laatstejaarsstudenten van het academiejaar 2012-2013 zijn toegelaten tot de selectie.

2. Als u al federaal ambtenaar bent en nog niet werkt voor de rekruterende instelling, laadt u uw bewijs van benoeming op niveau A (niveau van de selectie) (benoemingsbesluit, uittreksel uit het *Belgisch Staatsblad*, bewijs van de werkgever, bevorderingsbesluit of bewijs van eedaflegging) op vóór de uiterste inschrijvingsdatum en vult u uw volledige professionele ervaring in, inclusief uw huidige job. Als dit bewijs van benoeming al werd opgeladen in uw online-CV, moet u dit niet opnieuw doen.

Solliciteren kan tot 10 juni 2013 via www.selor.be

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, selectieprocedure,...) kan u verkrijgen bij SELOR (via de infolijn 0800-505 54) of op www.selor.be

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2013/00337]

14 MAI 2013. — Circulaire ministérielle GPI 73 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police

A Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de province,

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

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de police,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la police locale,

A Madame la Commissaire générale de la police fédérale,

Pour information :

A Monsieur le Directeur général de la Direction générale Sécurité et Prévention,

A Monsieur le Président de la Commission permanente de la police locale.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2013/00337]

14 MEI 2013. — Ministeriële omzendbrief GPI 73 betreffende de aanwerving, de selectie en de opleiding van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten

Aan de Dames en Heren Provinciegouverneurs,

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

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de lokale politie,

Aan Mevrouw de Commissaris-generaal van de federale politie,

Ter informatie :

Aan de Heer Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheid en Preventie,

Aan de Heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de lokale politie.

Madame, Monsieur le Gouverneur,
 Madame, Monsieur le Bourgmestre,
 Madame, Monsieur le Président,
 Madame, Monsieur le Chef de corps,
 Madame la Commissaire générale,

Vu leur rôle crucial dans la réalisation d'une politique de sécurité énergique, un fonctionnement hautement performant, efficient et qualitatif est un point d'attention constant pour les services de police.

Dans ce contexte, on ne doit évidemment plus insister sur l'importance de s'entourer de collaborateurs compétents et bien formés. La sélection, le recrutement et la formation des membres du personnel en général et des membres du personnel du cadre de base des services de police en particulier sont dès lors des fers de lance de ma politique en matière de police.

En ce qui concerne la sélection et le recrutement, outre le volet quantitatif (càd la garantie de recrutements suffisants pour compenser les départs) et le volet qualitatif (càd entre autre l'accélération du processus de sélection), deux nouveaux arrêtés réglementaires innovants ont récemment été pris. Il s'agit de l'arrêté royal du 14 avril 2013 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police concernant la première désignation des membres du personnel du cadre opérationnel et de l'arrêté ministériel d'exécution du 16 avril 2013. Ces arrêtés sont commentés au point 1 de la présente circulaire.

La formation des membres du personnel du cadre opérationnel nécessite, d'une part, des améliorations qualitatives des formations de base et, d'autre part, un meilleur encadrement en début de carrière. En ce qui concerne ce dernier point, un arrêté royal est actuellement en préparation pour que les inspecteurs de police exécutent un stage probatoire de 6 mois après la réussite à la formation de base. Au point 2 de la présente circulaire, vous trouverez déjà quelques commentaires à ce sujet.

1. Le recrutement des membres du personnel du cadre de base des services de police

1.1 Le but du nouveau concept de recrutement

Le but des arrêtés réglementaires précités des 14 et 16 avril 2013 est triple :

- L'objectif est tout d'abord de mieux faire concorder réciproquement l'offre et la demande, ce qui aura pour conséquence que les vacances d'emploi seront remplies, en ce compris les moins attractives.

Pour cela, tant les autorités que les aspirants inspecteurs sont responsabilisés. Les autorités ne sont pas seulement tenues de transmettre leurs besoins avant la formation de base mais elles doivent aussi engager effectivement le nombre d'inspecteurs demandés. Par ailleurs, les aspirants inspecteurs doivent préalablement à la formation de base ou au début de celle-ci faire connaître formellement leur choix pour un ou plusieurs services de police.

- En outre, les arrêtés réglementaires précités ont pour effet que les inspecteurs sont, après la formation de base, envoyés directement vers le service de police pour lequel ils ont été engagés. En d'autres mots, on évite que les inspecteurs soient désignés d'office dans le groupe de réserve de la police fédérale après leur formation pour de là, et dans l'attente d'une mobilité effective, être détachés au sein de la police fédérale ou vers une zone de police.

A cet effet, la plupart des aspirants inspecteurs sont déjà rattachés à un service de police déterminé préalablement à ou au début de la formation de base.

- Enfin, il importe aussi de pouvoir maintenir les inspecteurs plus longtemps dans le service de police dans lequel ils ont été désignés après leur formation de base.

A cet effet, tant les inspecteurs qui ont été désignés au sein d'un service de police via la mobilité que les inspecteurs désignés d'office dans un service de police sont obligés de respecter un temps de présence dans ce service de police.

1.2 Le nouveau concept de recrutement

Les arrêtés réglementaires précités introduisent, en ce qui concerne le cadre de base des services de police, différentes catégories de recrutement. Ces catégories peuvent être divisées comme suit :

Catégorie A :

Cela concerne la mobilité classique telle que visée dans la partie VI, titre II, chapitre II, PJPoL.

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,
 Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,
 Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,
 Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,
 Mevrouw de Commissaris-generaal,

Gelet op hun cruciale rol in het verwezenlijken van een daadkrachtig veiligheidsbeleid, is een performante, efficiënte en kwalitatief hoogstaande werking een constant aandachtspunt voor de politiediensten.

Het belang van kwaliteitsvolle en goed opgeleide medewerkers moet in dat verband allicht niet meer worden benadrukt. De selectie, de aanwerving en de opleiding van de politiepersoneelsleden in het algemeen en van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten in het bijzonder zijn dan ook speerpunten van mijn beleid inzake politie.

Wat de selectie en de aanwerving betreft, werden naast het kwantitatieve luik (i.e. het garanderen van voldoende aanwervingen om de uitstroom op te vangen) en het kwalitatieve luik (i.e. ondermeer de versnelling van het selectieproces), recent ook twee nieuwe en innoverende reglementaire besluiten getroffen. Het betreft het koninklijk besluit van 14 april 2013 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten aangaande de eerste aanwijzing van de personeelsleden van het operationeel kader en het ministerieel uitvoeringsbesluit van 16 april 2013. Die besluiten worden toegelicht in punt 1 van deze omzendbrief.

Inzake de opleiding van de personeelsleden van het operationeel kader is er nood aan enerzijds kwalitatieve verbeteringen van de basisopleidingen en anderzijds een betere omkadering in het begin van de loopbaan. Wat dit laatste betreft, wordt er thans een koninklijk besluit voorbereid dat er toe strekt om voor de inspecteurs van politie na het slagen voor de basisopleiding een probatiestage van 6 maanden in te voeren. In punt 2 van deze omzendbrief vindt u dienaangaande reeds enkele toelichtingen.

1. De aanwerving van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten

1.1 Het doel van het nieuwe aanwervingsconcept

Het doel van de voormelde reglementaire besluiten van 14 en 16 april 2013 is drievoudig :

- Eerst en vooral is het de bedoeling om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen waardoor de vacatures, dus ook de minder begeerde, ingevuld raken.

Daartoe worden zowel de overheden als de aspiranten-inspecteur geresponsabiliseerd. Zo zijn de overheden niet alleen gehouden tot het doorgeven van hun behoeften voorafgaand aan de basisopleiding maar dienen zij het door hen gevraagde aantal inspecteurs ook effectief aan te nemen. Daarnaast dienen de aspiranten-inspecteur voorafgaand aan of bij het begin van de basisopleiding hun keuze voor één of meerdere politiediensten uitdrukkelijk kenbaar te maken.

- De voormelde reglementaire besluiten zorgen er bovendien voor dat de inspecteurs na de basisopleiding onmiddellijk doorstromen naar de politiedienst waarvoor zij zijn aangeworven. Er wordt met andere woorden vermeden dat de inspecteurs na de opleiding ambtshalve worden aangewezen binnen de reservegroep van de federale politie om van daaruit en in afwachting van een succesvolle mobiliteit te worden gedetacheerd binnen de federale politie of naar een politiezone.

Daartoe wordt het merendeel van de aspiranten-inspecteur reeds voorafgaand aan of in het begin van de basisopleiding aan een bepaalde politiedienst verbonden.

- Ten slotte is het ook zaak om de inspecteurs langer te kunnen behouden in de politiedienst waarin zij na de basisopleiding worden aangewezen.

Daartoe zijn zowel de inspecteurs die via mobiliteit binnen een politiedienst worden aangewezen als de inspecteurs die ambtshalve in een politiedienst worden aangewezen verplicht om in die politiedienst een aanwezigheidstermijn te vervullen.

1.2 Het nieuwe aanwervingsconcept

Voormelde reglementaire besluiten voeren, voor wat het basiskader van de politiediensten betreft, verschillende aanwervingscategorieën in. Die categorieën kunnen als volgt worden opgesplitst :

Categorie A :

Dit betreft de klassieke mobiliteit zoals bedoeld in deel VI, titel II, hoofdstuk II, RPPoL.

Il y a lieu de souligner que la mobilité classique est et reste la base. Ainsi les services de police qui désirent faire un appel aux autres catégories de recrutement doivent prouver que l'emploi vacant ne peut être rempli via la mobilité classique.

Catégorie B :

La catégorie B est également appelée « recrutement immédiat ». Cela implique que les candidats-inspecteurs se rattachent déjà avant le début de la formation de base à un service de police bien déterminé.

Un service de police peut, après un cycle de mobilité infructueux (voir catégorie A), s'engager formellement à effectuer un tel recrutement. A cet effet, une décision du conseil communal ou de police, en ce qui concerne la police locale, ou une décision du commissaire général, en ce qui concerne la police fédérale, doit m'être envoyée via la direction générale de l'appui et de la gestion. Cette décision doit mentionner expressément qu'un appel est fait au recrutement immédiat et mentionner le nombre de places que l'on désire ainsi octroyer. A cet effet, un document-type est joint en annexe.

Ensuite, les candidats inspecteurs qui se trouvent dans la réserve de recrutement peuvent opter pour un service de police qui a fait appel au recrutement immédiat. Les candidats inspecteurs qui ont fait un tel choix seront admis à la formation de base avant les autres candidats inspecteurs et ce à concurrence du nombre maximal d'emplois pour lesquels le service de police concerné a demandé le recrutement immédiat.

Dans cette catégorie, aucune sélection n'a lieu au niveau du service de police concerné. Le classement des candidats inspecteurs qui ont choisi d'être désignés dans un service de police qui a fait appel au recrutement immédiat est déterminé sur la base de :

- la date à laquelle ils ont exprimé leur choix;
- à date de choix égale, la date à laquelle ils se sont inscrits aux épreuves de sélection;
- à date d'inscription égale, le candidat le plus âgé.

Les aspirants inspecteurs qui sur la base du recrutement immédiat sont admis à la formation de base sont désignés après leur formation de base pour un emploi dans le service de police pour lequel ils ont émis leur préférence.

La catégorie B a comme grand avantage que les emplois qui ainsi sont octroyés sont en principe aussi effectivement remplis. D'autant plus que les emplois pour lesquels aucun candidat n'a été trouvé dans le cadre du recrutement immédiat sont automatiquement transférés dans la catégorie C.

Catégorie C :

Cela concerne la désignation des aspirants inspecteurs au début de la formation de base via une mobilité qui leur est réservée et, le cas échéant, via une désignation d'office.

Un service de police peut, après un cycle de mobilité infructueux (voir catégorie A), immédiatement s'engager à effectuer un tel recrutement. Il y a donc lieu de souligner qu'un service de police ne doit pas s'engager pour la catégorie B pour pouvoir faire appel à la catégorie C, bien que je désire réellement encourager la catégorie B.

Pour s'inscrire dans la catégorie C, une décision du conseil communal ou de police, en ce qui concerne la police locale, ou une décision du commissaire général, en ce qui concerne la police fédérale, doit m'être envoyée via la direction générale de l'appui et de la gestion. Cette décision doit mentionner expressément qu'un appel est fait au cycle de mobilité qui est réservée aux aspirants inspecteurs et à la désignation d'office subséquente et mentionner le nombre de places que l'on désire ainsi octroyer. A cet effet, un document-type est joint en annexe.

Un cycle de mobilité est alors organisé au début de la formation de base avec uniquement les emplois non remplis de la catégorie B et les emplois de la catégorie C. Ce cycle de mobilité est, en d'autres mots, réservé aux services de police qui se sont engagés formellement dans le cadre des catégories B et C.

Il y a lieu de souligner que ce cycle de mobilité spécifique est réservé aux aspirants inspecteurs.

Er valt aan te stippen dat de klassieke mobiliteit de basis is en blijft. Aldus dienen de politiediensten die een beroep wensen te doen op de andere aanwervingscategorieën aan te tonen dat de vacante betrekking niet via de klassieke mobiliteit kan worden ingevuld.

Catégorie B :

Catégorie B is de zogeheten « onmiddellijke werving ». Dit houdt in dat de kandidaten-inspecteur zich reeds vóór de start van de basisopleiding verbinden aan een welbepaalde politiedienst.

Een politiedienst kan zich, na een vruchteloze mobiliteitsronde (zie categorie A), formeel engageren voor een dergelijke werving. Hiertoe dient een beslissing van de gemeente- of politieraad, voor wat de lokale politie betreft, of een beslissing van de commissaris-generaal, voor wat de federale politie betreft, via de algemene directie van de ondersteuning en het beheer aan mijn ambt te worden bezorgd. Die beslissing moet uitdrukkelijk stellen dat een beroep wordt gedaan op de onmiddellijke werving alsmede het aantal plaatsen vermelden die men aldus wenst te begeven. Hiertoe wordt er een typedocument als bijlage gevoegd.

Vervolgens kunnen de kandidaten-inspecteur die zich in de wervingsreserve bevinden, opteren voor een politiedienst die een beroep heeft gedaan op de onmiddellijke werving. De kandidaten-inspecteur die dergelijke keuze hebben gemaakt, zullen vóór de andere kandidaten-inspecteur tot de basisopleiding worden toegelaten en dit ten belope van maximaal het aantal betrekkingen waarvoor de betrokken politiedienst de onmiddellijke werving heeft gevraagd.

Er vindt in deze categorie geen selectie op het niveau van de betrokken politiedienst plaats. De rangschikking van de kandidaten-inspecteur die ervoor hebben gekozen om te worden aangewezen in een politiedienst die een beroep heeft gedaan op de onmiddellijke werving wordt bepaald op basis van :

- de datum waarop zij hun keuze hebben geuit;
- bij gelijke keuzedatum, de datum waarop zij zich voor de selectieproeven hebben ingeschreven;
- bij gelijke inschrijvingsdatum, de oudste kandidaat.

De aspiranten-inspecteur die op grond van de onmiddellijke werving tot de basisopleiding zijn toegelaten, worden na de basisopleiding aangewezen voor een betrekking in de politiedienst waarvoor zij hun voorkeur hebben geuit.

Catégorie B biedt als groot voordeel dat de betrekkingen die aldus zijn begeven in principe ook effectief worden ingevuld. Te meer dat de betrekkingen waarvoor er in het raam van de onmiddellijke werving geen kandidaten zijn gevonden, dan ook automatisch naar categorie C worden overgeheveld.

Catégorie C :

Dit betreft de aanwijzing van de aspiranten inspecteur in het begin van de basisopleiding via een aan hen voorbehouden mobiliteitscyclus en, in voorkomend geval, via een ambtshalve aanwijzing.

Een politiedienst kan zich, na een vruchteloze mobiliteitsronde (zie categorie A), onmiddellijk formeel engageren voor een dergelijke werving. Er valt dus aan te stippen dat een politiedienst zich niet dient te engageren voor de categorie B om een beroep te kunnen doen op de categorie C, ook al wens ik de categorie B ten stelligste aan te moedigen.

Om zich in te schrijven in de categorie C dient een beslissing van de gemeente- of politieraad, voor wat de lokale politie betreft, of een beslissing van de commissaris-generaal, voor wat de federale politie betreft, via de algemene directie van de ondersteuning en het beheer aan mijn ambt te worden bezorgd. Die beslissing moet uitdrukkelijk stellen dat een beroep wordt gedaan op de mobiliteitscyclus voorbehouden aan de aspiranten-inspecteur en de navolgende ambtshalve aanwijzing alsmede het aantal plaatsen vermelden die men aldus wenst te begeven. Hiertoe wordt er een typedocument als bijlage gevoegd.

In het begin van de basisopleiding wordt dan een mobiliteitscyclus georganiseerd die enkel de niet-ingevulde betrekkingen uit de categorie B en de betrekkingen uit de categorie C bevat. Die mobiliteitscyclus is met andere woorden voorbehouden aan de politiediensten die zich formeel hebben geëngageerd in het raam van de categorieën B en C.

Er valt aan te stippen dat die specifieke mobiliteitscyclus voorbehouden is aan de aspiranten-inspecteur.

A l'exception des aspirants inspecteurs qui, suite à un recrutement dans la catégorie B ou E, sont déjà rattachés à un service de police bien déterminé, chaque aspirant inspecteur doit faire trois choix dans le cadre de ce cycle de mobilité. C'est seulement le premier choix de l'aspirant qui compte dans le cadre de ce cycle de mobilité. Les deuxième et troisième choix seront des indications utiles pour l'éventuelle désignation d'office subséquente.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé les candidats sont plus nombreux que le nombre d'emplois vacants, le service de police concerné sélectionne le(s) plus apte(s) conformément aux principes de la mobilité classique tels que visés dans la partie VI, titre II, chapitre II, PJPoI. Il y a lieu de souligner que le service de police concerné est obligé d'engager autant de candidats que le nombre d'emplois vacants.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé le nombre de candidats est cependant moins élevé ou égal au nombre d'emplois vacants, aucune sélection n'a lieu au niveau du service de police concerné et les candidats sont de plein droit désignés dans ce service de police.

Pour les emplois qui sont publiés dans le cadre de ce cycle de mobilité spécifique mais qui en raison d'un manque de candidats ne sont pas honorés, des aspirants inspecteurs sont finalement désignés d'office par moi.

Cette désignation d'office a lieu sur avis d'un comité, composé à cette fin d'un représentant de la police fédérale désigné par le commissaire général et d'un représentant de la police locale désigné par la Commission Permanente de la Police Locale. En vue de la fourniture de cet avis, on prend en considération (1) les souhaits des services de police concernés, (2) les deuxième et troisième choix des aspirants inspecteurs (voir supra) et (3) les besoins fonctionnels. Ce ne sera pas toujours facile de concilier tous ces aspects, mais le but structurel final est d'apporter la capacité opérationnelle là où elle est nécessaire.

Il y a lieu de spécifier que, si l'avis précité dépend seulement des choix communiqués par les aspirants inspecteurs de police, le classement, à préférence identique, est déterminé comme suit :

- la date à laquelle ils se sont inscrits aux épreuves de sélection;
- à date d'inscription égale, le candidat le plus âgé.

La catégorie C a également comme avantage que les emplois qui sont ainsi octroyés sont en principe aussi effectivement honorés.

Catégorie D :

Cela concerne seulement les aspirants inspecteurs qui n'ont pas encore obtenu d'emploi suite aux recrutements dans le cadre des catégories B, C ou E.

Ces aspirants inspecteurs peuvent, à partir de quatre mois avant la fin de la formation de base, participer à la mobilité classique telle que visée à la partie VI, titre II, chapitre II, PJPoI.

Si ces aspirants inspecteurs n'ont pas obtenu un emploi à la fin de la formation de base, ils sont désignés d'office à un emploi à la police fédérale.

Il y a lieu d'insister sur le fait que le nombre d'aspirants inspecteurs dans la catégorie D sera cependant très limité et ne constituera au final qu'une petite réserve de recrutement. De ce fait, un service de police qui ne s'est pas inscrit dans les catégories B ou C, n'a dès lors aucune garantie qu'un aspirant d'une promotion déterminée viendra renforcer son corps.

Catégorie E :

La catégorie E concerne le « recrutement complémentaire » qui existe déjà tel que visé à l'article VI.II.15, § 3, PJPoI. Cela implique que les candidats inspecteurs sont déjà rattachés à un service de police bien déterminé avant le début de la formation de base. Au contraire de la catégorie B, la zone de police qui fait appel à cette mesure prend en charge la totalité des coûts de la formation des aspirants inspecteurs concernés et la durée du temps de présence est plus longue. J'assouplirai les conditions auxquelles le recrutement complémentaire doit répondre par un prochain arrêté.

1.3 Les temps de présence

Le temps de présence est le temps qu'un membre du personnel doit accomplir dans son emploi actuel avant de pouvoir postuler à un nouvel emploi via la mobilité.

Met uitzondering van de aspiranten-inspecteur die ingevolge een werving in de categorie B of E reeds aan een welbepaalde politiedienst verbonden zijn, moet iedere aspirant-inspecteur in het raam van die mobiliteitscyclus drie keuzes maken. Het is enkel de eerste keuze van de aspirant die geldt in het raam van die mobiliteitscyclus. De tweede en de derde keuze zijn nuttige aanwijzingen voor de eventueel navolgende ambtshalve aanwijzing.

Indien er in het raam van de mobiliteitscyclus voor een bepaalde politiedienst meer kandidaten zijn dan het aantal vacante betrekkingen, dan selecteert de betrokken politiedienst de meest geschikte(n) overeenkomstig de principes van de klassieke mobiliteit zoals bedoeld in deel VI, titel II, hoofdstuk II, RPPoI. Er valt wel aan te stippen dat de betrokken politiedienst verplicht is om evenveel kandidaten aan te werven als het aantal vacante betrekkingen.

Indien er in het raam van de mobiliteitscyclus voor een bepaalde politiedienst evenwel minder of evenveel kandidaten zijn dan het aantal vacante betrekkingen, dan vindt er geen selectie op het niveau van de betrokken politiedienst meer plaats en worden de kandidaten van rechtswege bij die politiedienst aangewezen.

Voor de betrekkingen die in het raam van de specifieke mobiliteitscyclus werden gepubliceerd maar die wegens een gebrek aan kandidaten niet zijn ingevuld, worden door mij uiteindelijk ambtshalve aspiranten-inspecteur aangewezen.

Die ambtshalve aanwijzing vindt plaats op advies van een daartoe samengesteld comité dat bestaat uit één door de commissaris-generaal aangewezen vertegenwoordiger van de federale politie en één door de Vaste Commissie voor de Lokale Politie aangewezen vertegenwoordiger van de lokale politie. Met het oog op het verstrekken van dit advies wordt rekening gehouden met (1) de wensen van de betrokken politiediensten, (2) de tweede en de derde keuze van de aspiranten-inspecteur (zie supra) en (3) de functionele noden. Het zal niet altijd gemakkelijk zijn om al die aspecten met elkaar te verzoenen, maar het finale structurele doel is operationele capaciteit te brengen daar waar die nodig is.

Er valt te specificeren dat, indien het voormelde advies enkel afhangt van de door de aspiranten-inspecteur van politie meegedeelde keuzes, de rangschikking, bij gelijke voorkeur, als volgt wordt bepaald :

- de datum waarop zij zich voor de selectieproeven hebben ingeschreven;
- bij gelijke inschrijvingsdatum, de oudste kandidaat.

Ook categorie C biedt als voordeel dat de betrekkingen die aldus zijn begeven in principe ook effectief worden ingevuld.

Catégorie D :

Dit betreft enkel de aspiranten-inspecteur die nog geen betrekking hebben verkregen ingevolge de wervingen in het raam van de categorieën B, C of E.

Die aspiranten-inspecteur kunnen vanaf de vierde maand vóór het einde van de basisopleiding deelnemen aan de klassieke mobiliteit zoals bedoeld in deel VI, titel II, hoofdstuk II, RPPoI.

Indien die aspiranten-inspecteur op het einde van de basisopleiding nog geen betrekking hebben bekomen, worden zij ambtshalve aangewezen voor een betrekking in de federale politie.

Er valt te benadrukken dat het aantal aspiranten-inspecteur in de categorie D evenwel zeer beperkt zal zijn en eigenlijk slechts een kleine werkingsreserve zal uitmaken. Hierdoor heeft een politiedienst die zich niet in de categorie B of C inschrijft, dan ook absoluut geen garantie dat er uit een bepaalde promotie een aspirant naar zijn korps zal doorstromen.

Catégorie E :

Catégorie E betreft de reeds bestaande « bijkomende aanwerving » zoals bedoeld in artikel VI.II.15, § 3, RPPoI. Dit houdt in dat de kandidaten-inspecteur zich reeds vóór de start van de basisopleiding verbinden aan een welbepaalde politiezone. In tegenstelling tot categorie B neemt de politiezone die op die maatregel beroep doet evenwel de volledige opleidingskost van de betrokken aspiranten-inspecteur op zich en geldt er een langere aanwezigheidsstermijn. Ik zal de voorwaarden waaronder de bijkomende aanwerving mogelijk is, bij een navolgend besluit versoepelen.

1.3 De aanwezigheidsstermijnen

De aanwezigheidsstermijn is de termijn die een personeelslid in zijn huidige betrekking moet volbrengen alvorens het via mobiliteit voor een nieuwe betrekking kan postuleren.

Les aspirants inspecteurs qui ont obtenu un emploi suite à une mobilité (catégories A, C et D) ou suite à un recrutement immédiat (catégorie B), sont tenus par un temps de présence de 5 ans. Moyennant l'accord du chef de corps pour la police locale ou du commissaire général ou du directeur général concerné pour la police fédérale, ce temps de présence peut être limité à 3 ans.

Les aspirants inspecteurs qui ont obtenu un emploi suite au recrutement complémentaire (catégorie E) sont tenus à un temps de présence défini par le service de police concerné de 6, 7 ou 8 ans.

Les aspirants inspecteurs qui sont désignés d'office (catégories C et D) sont tenus à un temps de présence de 2 ans. Moyennant l'accord du chef de corps pour la police locale ou du commissaire général ou du directeur général concerné pour la police fédérale, ce temps de présence peut être limité à 1 an. Attention, le temps de présence qui permet à un membre du personnel de participer à une mobilité se distingue clairement de la date à laquelle un membre du personnel peut être mis en place dans l'emploi octroyé par mobilité. Ainsi, pour les aspirants inspecteurs qui sont désignés d'office, il est déterminé formellement que sans l'accord, tant de l'employeur actuel que de l'employeur futur, ils ne seront mis en place qu'au plus tôt 3 ans après leur désignation d'office. De ce fait, et à moins qu'il ne donne son accord pour un départ plus tôt, un service de police a la garantie qu'un aspirant inspecteur qui a été désigné d'office reste au moins 3 ans dans le service de police concerné.

1.4 Entrée en vigueur

Les textes réglementaires prévoient que ce nouveau concept de recrutement sera d'application aux aspirants inspecteurs qui participent à une formation de base qui débute le 1^{er} septembre 2013 ou après cette date. Puisque le contingent des aspirants inspecteurs pour 2013 est déjà déterminé et le budget prévu, une approche pragmatique est indiquée. Cela n'empêche pas que j'appelle les services de police à se familiariser immédiatement avec ce nouveau système et de saisir les avantages de celui-ci en envoyant dès maintenant les décisions de recrutement à la direction générale de l'appui et de la gestion.

2. Le stage probatoire

Enfin, je désire mentionner que, suite à un arrêté royal en cours d'élaboration, les aspirants inspecteurs qui entreprennent leur formation de base à partir du 1^{er} septembre 2013, après leur nomination d'inspecteur de police, devront suivre un stage probatoire de six mois chez leur nouvel employeur.

Le but du stage est, d'une part, d'augmenter la garantie de qualité et, d'autre part, d'améliorer l'encadrement des jeunes inspecteurs lors de leurs premiers pas sur le terrain.

Je demande dès lors aux futurs employeurs (les zones et les services de la police fédérale) de ces jeunes inspecteurs de prendre ce rôle et cette responsabilité très au sérieux, d'accompagner professionnellement les stagiaires, de les instruire, si besoin de les corriger et finalement de les évaluer sur leur aptitude professionnelle.

Le nouveau concept de sélection et de recrutement, grâce auquel un lien est établi plus rapidement qu'auparavant entre l'aspirant inspecteur et son futur employeur, doit d'ailleurs stimuler l'engagement des deux côtés dès le début de tout le processus. L'employeur pourra suivre plus étroitement et évaluer son futur membre du personnel. L'aspirant inspecteur sera plus vite et mieux orienté vers et familiarisé avec les spécificités administratives et judiciaires de son futur lieu de travail. Les stages durant la formation de base peuvent jouer en la matière un rôle crucial.

Ces nouveaux concepts et idées contribueront ainsi à l'augmentation du rendement et de la stabilité lorsque ceux qui ont terminé leurs études arrivent dans leur service de police.

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

La Vice-Première Ministre
et Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances,
Mme J. MILQUET

De aspiranten-inspecteur die ingevolge de mobiliteit (categorieën A, C en D) of ingevolge de onmiddellijke werving (categorie B) een betrekking hebben verkregen, zijn gehouden tot een aanwezigheidsstermijn van 5 jaar. Mits toestemming van de korpschef voor de lokale politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de federale politie, kan die aanwezigheidsstermijn evenwel tot 3 jaar beperkt worden.

De aspiranten-inspecteur die ingevolge de bijkomende aanwerving (categorie E) een betrekking hebben verkregen, zijn gehouden tot een door de betrokken politiedienst te bepalen aanwezigheidsstermijn van 6, 7 of 8 jaar.

De aspiranten-inspecteur die ambtshalve zijn aangewezen (categorieën C en D), zijn gehouden tot een aanwezigheidsstermijn van 2 jaar. Mits toestemming van de korpschef voor de lokale politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de federale politie, kan die aanwezigheidsstermijn tot 1 jaar beperkt worden. Opgelet, de aanwezigheidsstermijn die een personeelslid toelaat om deel te nemen aan de mobiliteit valt duidelijk te onderscheiden van de datum waarop een personeelslid in de bij mobiliteit bekomen betrekking kan worden in plaats gesteld. Zo is voor de aspiranten-inspecteur die ambtshalve zijn aangewezen, uitdrukkelijk bepaald dat zij, zonder de toestemming van zowel de huidige als de toekomstige werkgever, niet vroeger dan 3 jaar ná hun ambtshalve aanwijzing worden in plaats gesteld. Daardoor heeft een politiedienst, tenzij zij zich akkoord verklaart met een vroeger vertrek, de garantie dat een aspirant-inspecteur die ambtshalve is aangewezen minstens 3 jaar in de betrokken politiedienst aanwezig blijft.

1.4 Inwerkingtreding

De reglementaire teksten voorzien dat dit nieuwe aanwervingsconcept van toepassing zal zijn op de aspiranten-inspecteur die deelnemen aan een basisopleiding die begint op of na 1 september 2013. Aangezien het contingent aan aspiranten-inspecteur voor 2013 thans reeds bepaald en budgettair voorzien is, is een pragmatische benadering aangewezen. Dit neemt niet weg dat ik de politiediensten oproep om zich het nieuwe systeem onmiddellijk eigen te maken en de voordelen ervan te plukken door met onmiddellijk ingang de wervingsbesluiten aan de algemene directie van de ondersteuning en het beheer te bezorgen.

2. De probatiestage

Ten slotte wens ik te vermelden dat, ingevolge een koninklijk besluit dat thans wordt voorbereid, de aspiranten-inspecteur die vanaf 1 september 2013 hun basisopleiding aanvatten, ná hun benoeming tot inspecteur van politie een probatiestage van 6 maanden zullen moeten volgen bij hun nieuwe werkgever.

De bedoeling van de stage is enerzijds om de kwaliteitsgarantie verder te verhogen en anderzijds om de omkadering van de jonge inspecteurs bij hun eerste stappen op het terrein te verbeteren.

Ik vraag dan ook aan de toekomstige werkgevers (de zones en de diensten van de federale politie) van die jonge inspecteurs om die rol en verantwoordelijkheid volledig op te nemen, de stagiairs professioneel te begeleiden, te instrueren, zo nodig te corrigeren en finaal te evalueren op hun beroepsgeschiktheid.

Het nieuwe selectie- en aanwervingsconcept, waar er sneller dan voorheen een link wordt gelegd tussen de aspirant-inspecteur en zijn toekomstige werkgever, moet trouwens de betrokkenheid van beide kanten stimuleren van in het begin van het hele proces. De werkgever zal zijn toekomstig personeelslid immers nauwer kunnen opvolgen en evalueren. De aspirant-inspecteur zal zich sneller en meer kunnen oriënteren naar de bestuurlijke en gerechtelijke specificiteiten van zijn toekomstige werkplek en er vertrouwd mee geraken. De stages tijdens de basisopleiding kunnen hierin een cruciale rol vervullen.

Al deze nieuwe concepten en inzichten zullen alzo bijdragen tot het verhogen van het rendement en de stabiliteit wanneer de afgestudeerden uitstromen naar hun politiedienst.

Ik verzoek u, Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur, de datum waarop deze omzendbrief in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, in het bestuursmemoriaal te vermelden.

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke kansen,
Mevr. J. MILQUET

Annexe à la circulaire ministérielle GPI 73 du 14 mai 2013 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police

Annexe à l'arrêté du conseil communal/conseil de police¹
de² du³/....

OU

Annexe à l'arrêté du commissaire général du⁴/....

Vu les articles IV.I.3, alinéa 2, IV.I.33, §1er, alinéas 1er et 2, V.II.3, VI.II.4bis, VI.II.4ter et VI.II.4quater, de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol);

Vu la circulaire ministérielle GPI 73 du 14 mai 2013 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police:

Considérant que l' (les) emploi(s) suivant(s) est (sont) déclaré(s) vacant(s) conformément à la réglementation applicable en matière de mobilité visée à la partie VI, titre II, chapitre II, PJPol:

- l'emploi de⁵ est déclaré vacant dans le cadre du cycle de mobilité .../.. avec le numéro de série ...;
- l'emploi de est déclaré vacant dans le cadre du cycle de mobilité .../.. avec le numéro de série...;
- ...

Considérant que l' (les) emploi(s) suivant(s) n'a (n'ont) pu être pourvu(s) dans le cadre de la (des) déclaration(s) de vacance;

Qu'en conséquent un appel est fait à l' "*engagement immédiat*" et ce à concurrence d' (de)⁶ emploi(s);

ET / OU

Qu'en conséquent il est demandé de déclarer vacant(s)⁷ emploi(s) dans le cadre du cycle de mobilité réservé aux aspirants inspecteurs qui est organisé au début de la formation de base⁸. Si cet (ces) emploi(s) n'est (ne sont) pas pourvu(s), il (ils) le sera (seront) via une désignation d'office par le Ministre de l'Intérieur sur la base de l'article VI.II.4ter, PJPol

¹ Biffer la mention inutile.

² Veuillez indiquer le nom de la commune ou de la zone de police.

³ Veuillez indiquer la date de la décision du conseil communal ou du conseil de police.

⁴ Veuillez indiquer la date de la décision du commissaire général.

⁵ Veuillez indiquer la dénomination de l'emploi, ex. inspecteur à l'intervention, ...

⁶ Veuillez mentionner le nombre d'emplois pour lesquels vous souhaitez qu'il soit fait appel à l' "*engagement immédiat*".

⁷ Veuillez mentionner le nombre d'emplois que vous souhaitez déclarer vacant(s) dans le cadre du cycle de mobilité réservé aux aspirants.

⁸ S'il est fait appel à cette possibilité, le modèle d'exemple de profil mis à disposition dans le cadre de la mobilité par la direction de la mobilité et de la gestion du personnel doit également être établi.

Vu pour être annexé à la circulaire ministérielle GPI 73 du 14 mai 2013 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police.

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur, et de l'Egalité des chances,
Mme J. MILQUET

Bijlage bij de ministeriële omzendbrief GPI 73 van 14 mei 2013 betreffende de aanwerving, de selectie en de opleiding van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten

Bijlage bij het besluit van de gemeenteraad / politieraad¹
van² van³/..

OF

Bijlage bij het besluit van de commissaris-generaal van⁴/..

Gelet op de artikelen IV.I.3, tweede lid, IV.I.33, §1, eerste en tweede lid, V.II.3, VI.II.4bis, VI.II.4ter en VI.II.4quater, van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol);

Gelet op de ministeriële omzendbrief GPI 73 van 14 mei 2013 betreffende de aanwerving, de selectie en de opleiding van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten:

Overwegende dat de volgende betrekking(en) vacant is (zijn) verklaard overeenkomstig de regeling inzake de mobiliteit bedoeld in deel VI, titel II, hoofdstuk II, RPPol:

- de betrekking van⁵ is vacant verklaard in het raam van de mobiliteitscyclus/.. met het reeksnummer ..;
- de betrekking van is vacant verklaard in het raam van de mobiliteitscyclus/.. met het reeksnummer ..;
- ...

Overwegende dat de betrekking(en) ingevolge die vacantverklaring(en) niet kon(den) worden ingevuld;

Dat dienvolgens een beroep wordt gedaan op de “*onmiddellijke werving*” en dit ten belope van⁶ betrekking(en);

EN / OF

Dat dienvolgens wordt gevraagd om⁷ betrekking(en) vacant te verklaren in het raam van de aan de aspiranten-inspecteur voorbehouden mobiliteitscyclus die in het begin van de basisopleiding wordt georganiseerd⁸. Indien die betrekking(en) niet wordt (worden) ingevuld, zal (zullen) die via een ambtshalve aanwijzing door de Minister van Binnenlandse Zaken op grond van artikel VI.II.4ter, RPPol, worden ingevuld.

1 Schrappen wat niet past.

2 Gelieve hier de naam van de gemeente of de politiezone in te vullen.

3 Gelieve hier de datum van de beslissing van de gemeente- of politieraad in te vullen.

4 Gelieve hier de datum van de beslissing van de commissaris-generaal in te vullen.

5 Gelieve hier de benaming van de betrekking in te vullen, bv. inspecteur-interventie, ...

6 Gelieve hier het aantal betrekkingen te willen vermelden waarvoor u een beroep wenst te doen op de “*onmiddellijke werving*”.

7 Gelieve hier het aantal betrekkingen te willen vermelden die u wenst vacant te verklaren in het raam van de aan de aspiranten voorbehouden mobiliteitscyclus.

8 Indien op die mogelijkheid een beroep wordt gedaan, dient ook het door de directie van de mobiliteit en het personeelsbeheer in het raam van de mobiliteit ter beschikking gestelde model van voorbeeldprofiel te worden opgesteld.

Gezien om te worden gevoegd bij de ministeriële omzendbrief GPI 73 van 14 mei 2013 betreffende de aanwerving, de selectie en de opleiding van de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten.

De Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke kansen,
Mevr. J. MILQUET