



RÈGLEMENT DE SÉLECTION

PROCÉDURE DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE
AGENT DE POLICE (CADRE AGENT DE POLICE)

Numéro d'émission 2023/12542

À l'attention des candidats agents de police.

Vous trouverez ci-après le règlement de sélection relatif aux épreuves de sélection organisées dans ce cadre. Le règlement s'applique aux candidatures avec une date d'inscription à partir du 16 octobre 2023. Afin de faciliter la lisibilité du présent document, le terme 'candidat' s'entend au sens d'homme/femme/genre neutre.

Nous vous encourageons à lire attentivement ce document rédigé à votre profit. Il constitue une aide précieuse pouvant vous permettre, d'une part, de mieux appréhender l'ensemble du processus de sélection et, d'autre part, de préparer de la meilleure des manières votre participation aux différentes épreuves.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà beaucoup de succès !

Premier CDP Paul DEBLAERE
Directeur
Direction du Personnel

Premier CP Didier LIEGEOIS
Chef de service a.i.
Service Recrutement et Sélection

Table des matières

Table des matières	2
1. Contexte	3
2. Conditions de recrutement	3
2.1. Conditions générales.....	3
2.2. Quand les conditions ci-dessus doivent-elles être remplies ?	4
2.3. Quand un candidat n'est-il pas admis aux épreuves de sélection ?.....	4
3. Procédure de sélection générique	4
3.1. Épreuve d'aptitudes cognitives.....	5
3.2. Épreuve de personnalité.....	5
3.3. Épreuve d'aptitude physique et médicale	8
3.3.1. Volet physique	8
3.3.2. Volet médical	11
3.4. Commission de délibération.....	12
3.5. Antécédents.....	12
4. Dispenses.....	13
5. Admission à la formation de base	14
5.1. Santé	14
5.2. Sursis à l'admission	14
6. Directives pour la procédure de recrutement.....	14
6.1. Invitation.....	14
6.2. Présence.....	14
6.3. Indisponibilité	14
6.4. Absence.....	15
6.5. Renonciation.....	15
6.6. Outils.....	15
6.7. Fraude.....	15
6.8. Résultats	15
6.9. Feed-back.....	15
6.10. Responsabilité	16
6.11. Syndicats.....	16
6.12. Recours	16
Annexe 1 : EXTRAIT DES CRITERES MEDICAUX	17

1. Contexte

Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale est chargé de l'organisation des épreuves de sélection pour les candidats agents de police externes.

Cette procédure est régie par les lois et les arrêtés royaux suivants :

- a. 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 (loi Exodus ou ST3) ;
- b. Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol ou ST6/1) ;
- c. Arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires (ST20) ;
- d. Arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol ou ST7).

La procédure de sélection générique se clôture dans les 18 semaines qui suivent le jour du premier test, pour autant que le dossier remis par le candidat soit complet, que tous les documents complémentaires nécessaires soient remis en temps utile, que le candidat ne fasse pas mention d'une période d'indisponibilité, que le candidat ne soit pas absent aux épreuves de sélection et qu'il n'y ait pas de procédure d'appel ou de repêchage introduite par le candidat au cours de la procédure.

La plupart des fonctions policières du cadre agent sont des fonctions qui s'exercent en uniforme. Le candidat s'engage à porter l'uniforme réglementaire¹, gage de visibilité et de neutralité, qui ne peut être mélangé à des pièces et/ou éléments de tenues privées².

Dans le présent document, pour ce qui concerne les délais, s'il n'est pas mentionné qu'il s'agit de jours ouvrables, il faut considérer que l'on parle de jours calendrier.

2. Conditions de recrutement

2.1. Conditions générales

- (1) posséder la nationalité belge ;
- (2) jouir des droits civils et politiques ;
- (3) être de conduite irréprochable et ne présenter aucun facteur de risque qui empêcherait le recrutement à la police (attesté par un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature et par une enquête de milieu et des antécédents) ;
- (4) pour les candidats masculins : se conformer aux lois sur la milice ;
- (5) être âgé de 18 ans au moins au moment du recrutement. Les candidats ayant atteint l'âge de 17 ans peuvent être admis aux épreuves de sélection ;
- (6) disposer des aptitudes physiques requises et être exempt de tout handicap incompatible avec les exigences de la fonction ;
- (7) ne pas faire l'objet d'une interdiction légale de port d'armes, ni refuser ou s'abstenir, déclarer refuser ou s'abstenir de toute forme d'usage d'armes ou autre moyen de défense mis à disposition en vertu des conditions fixées en la matière par les lois, arrêtés ou directives ;
- (8) être titulaire du permis de conduire de la catégorie B ;
- (9) réussir les épreuves de sélection donnant accès à la formation de base.

¹ AR du 10/06/2006 relatif à l'uniforme de la police intégrée, structurée à deux niveaux, *M.B.*, 14/06/2006.

² Art. 40, al. 1^{er} de l'AR du 10/05/2006 – Code de déontologie des services de police, *M.B.*, 30/05/2006 : « (...) Ils se gardent de mélanger des pièces ou éléments de tenues privées et professionnelles (...). »

2.2. Quand les conditions ci-dessus doivent-elles être remplies ?

Les conditions 1, 2, 3, 4 et 7 doivent être remplies au moment de la participation aux épreuves de sélection.

Les conditions 5, 6, 8, 9 et 10 doivent être remplies lors de l'admission à la formation de base du cadre agent.

2.3. Quand un candidat n'est-il pas admis aux épreuves de sélection ?

Lorsqu'un candidat :

- (1) ne répond pas aux conditions reprises sous le point 2.1.
- (2) a été déclaré inapte à l'exercice d'une fonction de police à l'issue de l'examen médical ;
- (3) a précédemment échoué définitivement, à l'issue de la formation de base, comme aspirant pour le cadre agent;
- (4) a précédemment fait l'objet d'un retrait définitif d'emploi visé à l'article 81 de la loi Exodus³
- (5) a, au moment de la démission acceptée, une évaluation avec la mention finale « insuffisant » ;
- (6) n'a pas réussi à cinq reprises la procédure de sélection actuellement en vigueur⁴ en vue de l'admission à la formation de base du cadre agent ;
- (7) s'est vu notifier son troisième échec à l'épreuve de sélection depuis moins de six ans ;
- (8) n'a pas atteint l'âge de 17 ans ;
- (9) s'est vu notifier son échec à une épreuve de sélection pour le même cadre précédente depuis moins d'un an, à moins que la commission de délibération n'accepte un délai plus court. Les demandes introduites 8 mois après la notification d'un échec à une épreuve de sélection précédente pour le même cadre sont dans ce cadre acceptées par la commission de délibération.

3. Procédure de sélection générique

Pour être repris dans la réserve de recrutement, le candidat doit réussir la procédure de sélection générique.

La sélection générique, qui a lieu dans le cadre du recrutement de candidats agents de police externes, est organisée de manière ponctuelle.

Durant la sélection générique, le candidat est testé dans les 4 domaines suivants par un ou plusieurs tests pour chaque domaine, en vue d'évaluer son potentiel à entrer en formation et à exercer un emploi au sein de l'organisation à l'issue de la formation :

- (1) Cognitifs : Le candidat dispose-t-il des aptitudes cognitives pour l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation après avoir suivi la formation ?
- (2) Personnalité : Le candidat satisfait-il aux critères de personnalité spécifiquement déterminés pour l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation ?
- (3) Physique et médical : Le candidat dispose-t-il d'antécédents physiques / médicaux appropriés pour l'exercice d'une fonction du grade concerné dans l'organisation ? Y a-t-il des contre-indications médicales ?
- (4) Antécédents : Le candidat a-t-il démontré un comportement irréprochable dans le passé ? Des éléments de l'entourage du candidat pourraient-ils poser problème au candidat pour l'exercice futur de sa fonction ?

³ Article 81 de la loi Exodus : « Fait d'office et sans préavis l'objet d'un retrait définitif d'emploi :

1° le membre du personnel qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, pour autant qu'il s'agisse toujours d'une condition de recrutement, celui qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, celui qui ne satisfait plus aux lois sur la milice ou celui qui a fait savoir par écrit qu'il ne peut ou ne veut plus effectuer ses missions pour des motifs philosophiques ou religieux;

2° le membre du personnel qui est mis d'office à la retraite pour cause d'incapacité physique ou en application de l'article 82;

3° le membre du personnel qui, conformément à l'article 125, alinéa 3, de la loi, est en absence irrégulière depuis plus de dix jours;

4° le membre du personnel qui se trouve dans la situation où l'application des lois civiles ou des lois pénales ont pour conséquence le retrait d'emploi;

5° le membre du personnel qui est révoqué ou démis d'office pour des motifs disciplinaires;

6° l'aspirant qui a échoué définitivement, à l'exception de l'aspirant qui dans le cadre de la promotion par accession à un cadre supérieur est commissionné en tant que tel;

7° le stagiaire qui est démis pour inaptitude professionnelle, à l'exception du stagiaire qui a acquis cette qualité dans le cadre d'une promotion par accession à un niveau supérieur;

8° le membre du personnel dont l'inaptitude professionnelle visée à l'article 83 a été définitivement constatée.

9° le membre du personnel qui, dans le cadre du recrutement, s'abstient sciemment de faire état de données relatives à une affection médicale importante ou à son implication dans des instructions et enquêtes policières et/ou judiciaires. »

⁴ Les adaptations apportées à la procédure générique sont importantes. En effet, la commission de sélection est supprimée dans la nouvelle procédure. De plus, les tests de langues et le SJT ont été adaptés. Enfin, l'interview devient une interview semi-structurée. En conséquence, les échecs dans l'ancienne procédure de sélection ne sont pas pris en compte (soit avant le 14 septembre 2021).

Aménagements raisonnables :

Afin de promouvoir l'égalité des chances dans la sélection, les candidats souffrant de troubles de l'apprentissage tels que la dyslexie, la dyscalculie et la dysorthographe et qui le souhaitent peuvent demander un aménagement raisonnable pour passer leurs épreuves de sélection écrites (1/3 du temps supplémentaire, lecture orale des questions, réponse orale aux questions et non par écrit, utilisation d'outils informatiques pour répondre par écrit aux questions, ...).

La demande est faite lors de l'inscription par mail, accompagnée d'un certificat médical qui confirme la nécessité d'un aménagement raisonnable et le type d'aménagement raisonnable souhaité, auprès du service Recrutement et Sélection.

3.1. Épreuve d'aptitudes cognitives

L'épreuve d'aptitudes cognitives se compose des sous-épreuves suivantes :

- la détermination du potentiel du candidat à suivre la formation de base :
Les résultats de cette sous-épreuve donnent une indication sur le potentiel du candidat à exercer une fonction au sein de la police après la formation.
Cette sous-épreuve comprend les éléments suivants : la capacité de raisonner de manière abstraite, la capacité de raisonner avec des chiffres et la capacité de traiter des informations.
Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat qui se situe à moins d'un écart-type sous la moyenne de la population de référence (T-score 40).
- l'évaluation de la connaissance et de la maîtrise de la langue (dans laquelle les épreuves de sélection, auxquelles le candidat s'est inscrit, sont organisées) :
Cette sous-épreuve évalue la connaissance et la maîtrise de la langue au moyen de différents éléments, tels que la structure des phrases, le vocabulaire, l'orthographe, la connaissance des mots, etc.
Le candidat réussit cette sous-épreuve s'il obtient un résultat qui se situe à moins d'un écart-type sous la moyenne de la population de référence (T-score 40).

3.2. Épreuve de personnalité

Cette épreuve comprend :

- un questionnaire biographique qui sert de base pour préparer l'interview semi-structurée sur mesure et reprend des questions sur les études et les antécédents professionnels, la situation familiale, les loisirs, la motivation, la personnalité ;
- des tests pour évaluer la personnalité : e.a. test de compétence/personnalité, test de jugement situationnel (SJT) et questionnaire de personnalité dysfonctionnelle ;
- une interview semi-structurée (avec un membre qualifié du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale).

Lors de l'épreuve de personnalité, la personnalité du candidat est examinée sur la base du profil d'un agent de police qui reprend 6 compétences et 4 valeurs ⁵:

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	Comprendre l'information	Bien comprendre et évaluer les instructions, procédures et données. Percevoir le pourquoi et le comment des choses et interpréter correctement les informations ambiguës. Connaître ses propres limites et admettre de ne pas tout savoir.
Gestion des tâches	Exécuter des tâches	Effectuer les tâches d'exécution de façon indépendante, correcte et systématique selon les dispositions et les normes en vigueur. Exécuter dans le temps imparti un ensemble de tâches différentes en établissant une liste de priorités.
Gestion interpersonnelle	Coopérer (Interne)	Créer et promouvoir l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées, en s'identifiant aux objectifs communs et en aplanissant les conflits avec ses collègues.
	Orientation-Client (Externe)	Fournir au partenaire (citoyen et autorité) le meilleur service possible et l'accompagner vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
Gestion personnelle	S'engager	S'impliquer entièrement dans le travail en donnant toujours le meilleur de soi-même et en cherchant à atteindre un niveau de qualité élevé.
	Coping	Réagir aux frustrations, aux obstacles et à l'opposition en se centrant sur le résultat, en restant calme, en contrôlant ses émotions et en réagissant de façon constructive à la critique.
Valeurs	Implication-motivation	Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel.
	Respect des normes - intégrité	Gagner en crédibilité en travaillant avec discipline, inscrivant ses propres principes au sein des normes et attentes de l'organisation.
	Absence d'extrémisme	Respecter les droits et les libertés de l'individu. Ne pas discriminer des personnes sur base du sexe, de leurs convictions, de leur provenance ethnique, Ne pas juger tout comportement déviant par rapport à ses propres valeurs et rejeter toute personne le présentant.
	Absence de psychopathologie	Montrer de la stabilité émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir se maîtriser et pouvoir réprimer des impulsions émotionnelles. On peut parler de psychopathologie si le comportement dévie par rapport à une norme sociale et si ce comportement nuit ou procure une gêne à l'intéressé ou à son environnement en provoquant une perturbation de son fonctionnement social et professionnel.

⁵ Voir annexe 4 de l'AM du 28/12/2001 portant exécution de certaines dispositions de l'AR du 30/03/2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol), M.B., 15/01/2002.

L'évaluation des compétences et des valeurs se fait sur base d'une matrice de sélection qui permet de l'objectiver :

Matrice	Situational Judgement Test	Test de compétence/personnalité	Interview semi-structurée	Questionnaire biographique	Tests cognitifs	Questionnaire de personnalité dysfonctionnelle	Questionnaire de motivation
Compétences	Scoring			Indicateurs**			
Comprendre l'information	70%	30%	*	X	X		
Exécuter des tâches	70%	30%	*	X	X		
Coopérer (Interne)	70%	30%	*	X			
Orientation-client (externe)	30%	20%	50%	X			
S'engager		40%	60%	X			
Coping		40%	60%	X			
Implication-motivation			100%	X			X
Respect des normes - Intégrité			100%	X		X	
Absence d'extrémisme			100%	X		X	
Absence de psychopathologie			100%	X		X	

*Peut être investiguée selon certaines modalités⁶. Dans ce cas, le score final de la compétence après pondération peut être revu à la hausse ou à la baisse de maximum 1 point sur l'échelle de mesure en 9 points.

**Indicateurs permettant de préparer l'interview semi-structurée sur mesure. N'ont aucun effet sur le résultat final par compétence/valeur (non-scoré).

Chaque compétence/valeur est mesurée par deux tests /indicateurs minimum. Une pondération est donnée à chaque test (voir le % attribué à chaque test pour chaque compétence/valeur dans la matrice de sélection). Le résultat final arrondi pour chaque compétence/valeur est la somme des résultats obtenus à chaque test, tenant compte de la pondération du test et de l'éventuelle révision du score pour la compétence/valeur. L'on entend par arrondi, l'obtention du score supérieur à partir d'un score décimal de 0,5 ou plus et l'obtention du score inférieur à partir d'un score décimal de 0,4 ou moins. Concrètement le candidat qui obtient un score de 3,5 et plus est considéré comme ayant obtenu un score de 4 et le candidat qui obtient un score de 3,4 ou moins est considéré comme ayant obtenu un score de 3. Chaque compétence/valeur évaluée⁷ est cotée sur une échelle de 1 à 9 traduisant les interprétations suivantes :

- score 9 : la compétence est très présente et fortement développée ;
- score 8 : la compétence est très présente et développée ;
- score 7 : la compétence est présente ;

⁶ Ces compétences peuvent être investiguées lors de l'interview par le membre qualifié du service Recrutement et Sélection lorsque l'un des critères suivants est rempli :

- Offrir une chance supplémentaire aux candidats qui obtiennent de moins bons scores aux tests automatisés (informatisés) : pas un score pondéré de minimum 4 sur 9 ;
- Vérifier une ou plusieurs discordances entre les résultats des tests automatisés: différence minimum de 2 + exception en cas de score pondéré ≥ 6 ;
- Tester une compétence complémentaire lorsqu'on est en présence d'une indication d'un comportement de réponse négatif ou socialement désirable lors du test de personnalité: sur base d'échelles de contrôle.

⁷ Le manuel de référence pour l'évaluation des compétences est le Dictionnaire des compétences de l'administration fédérale rédigé par le SPF BOSA en janvier 2018.

- score 6 : la compétence peut être développée ; des résultats à court terme sont à prévoir ;
- score 5 : la compétence peut être développée ;
- score 4 : la compétence peut être développée, mais constituera un point d'attention ;
- score 3 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important ;
- score 2 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important de longue durée ;
- score 1 : la compétence n'est pas acquise et le candidat ne démontre pas qu'elle peut être développée.

3.3. Épreuve d'aptitude physique et médicale

Cette épreuve comprend un volet physique et un volet médical.

3.3.1. Volet physique

Le volet physique comprend un parcours fonctionnel. Pour passer cette épreuve en toute sécurité, une bonne santé est nécessaire. En cas de doute, il est recommandé de consulter un médecin au préalable.

Pour chaque candidat qui participe au volet physique, la Police Fédérale prévoit assurance sport en cas d'accidents éventuels.

3.3.1.1. Volet physique « classique »

Le parcours fonctionnel classique consiste en un parcours d'obstacles d'environ 125 mètres, qui doit être réalisé trois fois de suite sans interruption (3 x 125 mètres), et une épreuve de robustesse, qui doit avoir lieu immédiatement après le parcours d'obstacles.

Le parcours d'obstacles comprend les six épreuves suivantes : un escalier d'une hauteur de 2 mètres suivi d'un saut, un saut en longueur, un saut en hauteur, un tunnel, une poutre d'équilibre et à nouveau un escalier suivi d'un saut.

Si une épreuve n'est pas exécutée ou n'est pas exécutée correctement, les participants doivent la repasser.

L'épreuve de robustesse consiste en un test de pousser et tirer un chariot et d'un test de traîner une personne.

Description du parcours d'obstacles :

- *Monter un escalier suivi d'un saut*
Un escalier d'une hauteur de 2 mètres et comportant 11 marches doit être monté. L'escalier ne dispose pas de rampe. Le sol à la réception du saut de l'escalier est protégé par un tapis de sport. Le contact d'une main ou d'un pied est obligatoire sur la dernière marche. Il n'est pas autorisé de s'asseoir sur le bord de l'escalier en vue d'effectuer le saut.
- *Saut en longueur*
Un tapis de gym de 1,5 mètres de long doit être franchi avec élan sans contact lors de l'appel et de la réception.
- *Saut en hauteur*
Un plinth doit être franchi. Il doit y avoir au minimum contact avec une main et au moins un pied sur la partie supérieure du plinth. Les deux pieds doivent passer au-dessus du plinth.
- *Tunnel*
Ramper dans un tunnel d'une longueur de 3 mètres de 74 centimètres sur 74 centimètres.
- *Poutre d'équilibre*
Traverser une poutre d'équilibre d'une longueur de 5 mètres et d'une hauteur de 1,4 mètre. Afin de faciliter l'accès à cette poutre, le candidat empruntera un plinth. À la fin de la poutre (à 50 centimètres), il y a une ligne que le candidat doit impérativement dépasser avec un pied avant de sauter de la poutre.
- *Monter un escalier suivi d'un saut (même chose qu'au point 1)*
Un escalier d'une hauteur de 2 mètres et comportant 11 marches doit être monté. L'escalier ne dispose pas de rampe. Le sol à la réception du saut de l'escalier est protégé par un tapis de sport. Le contact d'une main ou d'un

Le pied est obligatoire sur la dernière marche. Il n'est pas autorisé de s'asseoir sur le bord de l'escalier en vue d'effectuer le saut.

Description de l'épreuve de robustesse :

Ces tests doivent se suivre sans interruption dans un temps maximum de 1 minute.

(1) *Test de poussée*

Pousser un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit franchir complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être poussé avec les deux mains.

(2) *Test de traction*

Tirer un chariot de 200 kg sur une distance de 10 mètres. Le chariot doit dépasser complètement la ligne d'arrivée et être arrêté derrière cette ligne. Le chariot doit être tiré avec les deux mains.

(3) *Test de transport*

Transporter un mannequin de 48 kg sur une distance de 10 mètres (2 x 5 mètres) de la ligne de départ jusqu'à la ligne d'arrivée.

3.3.1.2. Volet physique « temporaire »⁸

Le parcours fonctionnel « temporaire » consiste en une épreuve mesurant l'endurance et la capacité de récupération, à savoir le test de Léger.

Description du test de Léger

Le test de Léger, aussi appelé « test du bip », est un test physique reposant sur des bases scientifiques : vitesse aérobie maximale (VAM) et estimation du volume maximal d'oxygène (VO2max). Ce test est utilisé dans différents domaines (sport, école...) pour évaluer l'endurance et la capacité de récupération.

(1) Performances

Le test consiste à faire des allers-retours en courant entre deux lignes distantes l'une de l'autre de 20 mètres dans un intervalle de temps indiqué par un signal sonore (bip).

La vitesse de course entre les deux lignes est déterminée par l'intervalle de temps entre deux signaux (bip), émis par une bande sonore. Le rythme augmente de 0,5 km/h chaque minute, ce qui réduit l'intervalle de temps nécessaire pour parcourir la distance. Le rythme est donc progressif, ce qui signifie que l'échauffement est inclus dans le test.

Pendant le test, le participant doit suivre la vitesse indiquée par le signal sonore. Il doit commencer au premier signal sonore et atteindre la ligne des 20 mètres avant le signal suivant.

À la ligne des 20 mètres, le participant doit franchir la ligne avec un pied avant de faire demi-tour. Les participants sont tenus de courir en ligne droite entre les deux lignes de 20 mètres.

Le rythme est augmenté à intervalles réguliers, ce qui réduit le temps entre les signaux. À chaque augmentation de rythme, la cadence est également communiquée. La cadence correspond au nombre de longueurs parcourues.

Lorsque la ligne de 20 mètres n'est pas atteinte avant le signal, le participant doit continuer pour atteindre la ligne suivante à temps avant le prochain signal.

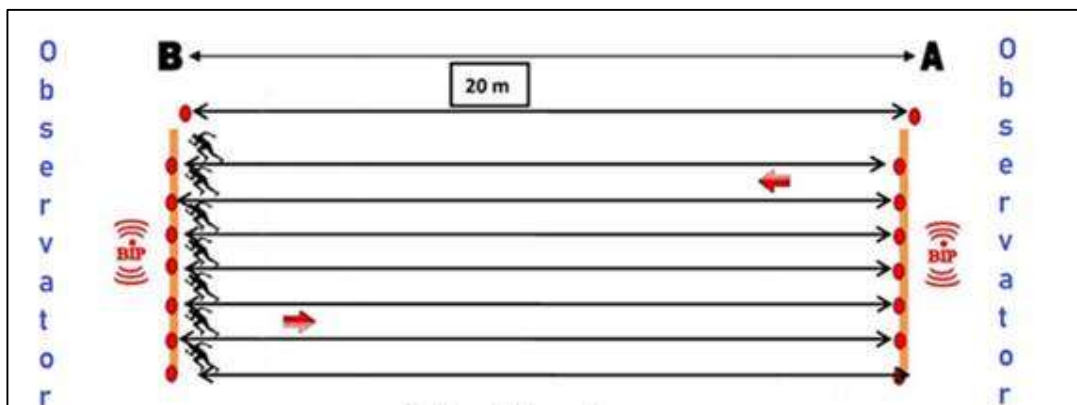
Le test s'arrête lorsque le participant n'atteint pas la ligne des 20 mètres deux fois de suite, ou lorsqu'il s'arrête de lui-même.

(2) Lieu

Le test est effectué dans un gymnase ou en plein air entre des cônes distants de 20 mètres.

Cette zone peut également être délimitée par deux lignes parallèles distantes de 20 mètres.

⁸ Le parcours fonctionnel temporaire est utilisé lorsque, pour des raisons sanitaires, il n'est pas possible de mettre en place le parcours fonctionnel classique (parcours d'obstacles et test de robustesse) (par exemple en cas d'épidémie).



3.3.1.3. Réussite

- Volet physique classique :

Pour réussir le parcours physique classique, chaque obstacle du parcours sportif doit être franchi correctement et l'ensemble du parcours sportif doit être réalisé à trois reprises dans le temps maximum suivant :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	170 secondes	190 secondes
Candidates féminines	200 secondes	220 secondes
Candidats non genrés	200 secondes	220 secondes

Afin de satisfaire, l'épreuve de robustesse doit être réalisée dans un temps de maximum 60 secondes.

La réussite du volet physique constitué du parcours fonctionnel complet est donc effective lorsque le parcours d'obstacles et l'épreuve de robustesse sont réalisés dans les temps impartis.

- Volet physique temporaire :

Pour réussir le parcours fonctionnel temporaire (test du bip), le candidat doit avoir au moins atteint les objectifs suivants :

	De moins de 40 ans	D'au moins 40 ans
Candidats masculins	Cadence 7	Cadence 5 + 45''
Candidates féminines	Cadence 5 + 15''	Cadence 4 + 15''
Candidats non genrés	Cadence 5 + 15''	Cadence 4 + 15''

Une cadence correspond à une minute de course. La bande sonore commence à l'étape 0 et sert d'échauffement pendant 1 minute (8 km/h). La bande sonore montre ensuite le début de la cadence 1, qui dure 1 minute à 8,5 km/h (les intervalles de temps entre 2 bips sont raccourcis, ce qui signifie que la vitesse de course augmente). Après une minute à ce rythme, la cadence 2 est atteinte (une nouvelle accélération de 0,5 km/h), etc.

Sur base de ce qui précède, l'une des évaluations suivantes sera faite :

- 1) Le candidat possède les caractéristiques physiques qui lui permettent d'entamer une formation de base au sein de la police (apte) ;

- 2) Le candidat a le potentiel de développer les caractéristiques physiques qui lui permettraient d'exercer un emploi à la police (apte) ;
- 3) Le candidat ne possède pas actuellement les caractéristiques physiques qui lui permettent de commencer une formation de base au sein de la police (échec).

3.3.1.4. Que se passe-t-il en cas d'échec ?

Si un candidat ne réussit pas le volet physique, il a droit à un repêchage. Le candidat peut demander à utiliser son droit à un repêchage entre deux mois et un an après la première tentative.

- Volet physique classique :

Dans le cas d'un repêchage, les deux parties du volet physique classique (parcours fonctionnel et épreuve de robustesse) doivent toujours être réalisées, quelle que soit la partie qui n'a pas été réussie lors de la première participation.

- Volet physique temporaire :

Si un candidat ne réussit pas le volet physique temporaire (test du bip), il peut choisir de participer :

- Soit au volet physique classique (parcours d'obstacles et épreuve de robustesse) ;
- Soit au volet physique temporaire (test du bip).

Le candidat communiquera son choix par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant la prise de connaissance du résultat.

Le candidat qui n'atteint à nouveau pas les minima requis lors du repêchage est considéré en échec et perd l'une des cinq chances de participer aux épreuves de sélection du cadre concerné. Dans ce cas, le candidat doit attendre un an avant de pouvoir à nouveau s'inscrire aux épreuves de sélection du cadre concerné.

Le candidat qui n'a pas profité du repêchage dans le délai maximum d'un an est également considéré en échec et perd l'une des cinq chances de participer aux épreuves de sélection pour le cadre concerné.

3.3.2. Volet médical

Cette épreuve a lieu à la fin de la sélection générique pour les candidats déclarés aptes par la commission de délibération.

Le volet médical comprend :

- a) L'analyse par le conseiller en prévention-médecin du travail du formulaire médical que le candidat a complété avec son médecin traitant ;
- b) Un examen clinique, une analyse d'urine, des analyses sanguines, le cas échéant l'analyse capillaire, l'examen ophtalmologique et l'examen dentaire, effectués par un ou plusieurs médecins examinateurs ;
- c) Les examens radiologiques qui sont jugés nécessaires par le médecin examinateur.

Les critères médicaux auxquels le candidat doit satisfaire dans le cadre de cet examen sont repris à l'annexe 4bis de l'AEPol.. Un extrait de ces critères figure à l'annexe 1 du présent règlement.

Le questionnaire médical est, à la demande du candidat, complété par son médecin-traitant. Le candidat transmet le questionnaire médical complété au conseiller en prévention – médecin du travail dès qu'il a atteint le seuil minimum pour les épreuves d'aptitudes cognitives et l'épreuve de personnalité.

Sur la base des renseignements anamnestiques, cliniques et techniques ainsi que d'un questionnaire médical complété par le candidat, un conseiller en prévention-médecin du travail désigné par le chef de service de la Direction Interne de la Prévention et de la Protection au travail de la Police Fédérale déclare, sur le plan médical, un candidat pour une fonction de police, soit:

- **Apte** : le candidat est apte pour une fonction opérationnelle au sein des services de police ;
- **Temporairement inapte** : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas actuellement en ligne de compte pour une fonction opérationnelle au sein des services de police ;
- **Inapte** : pour des raisons médicales, le candidat n'entre pas en ligne de compte pour une fonction opérationnelle au sein des services de police.

Le conseiller en prévention - médecin du travail notifie sa décision, ainsi que le cas échéant la raison de son inaptitude, par écrit au candidat dans les 10 jours qui suivent la décision.

Si un candidat est déclaré temporairement inapte et que des examens complémentaires sont nécessaires pour pouvoir réévaluer son aptitude médicale, il se rend chez le médecin de son choix pour procéder aux examens demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail. Une fois les examens complémentaires effectués, le candidat remet les résultats au conseiller en prévention-médecin du travail. Sur base de ces résultats, le conseiller en prévention-médecin du travail réévalue l'aptitude médicale du candidat. Dans ce cas, le principe du délai raisonnable s'applique à la réévaluation du dossier et la nouvelle décision intervient dans les 60 jours (délai d'ordre) qui suivent la réception des résultats des examens complémentaires.

L'article IV.I.31 PJPol prévoit que : « (...) Tous les candidats sont toutefois soumis à un examen médical de contrôle préalablement à leur admission à la formation. Cet examen vérifie qu'il n'y a pas eu de changements fondamentaux dans le profil médical du candidat depuis l'épreuve d'aptitude physique et médicale. ». Cet examen médical de contrôle fait partie de la procédure de sélection et est réalisé par le conseiller en prévention – médecin du travail⁹.

3.4. Commission de délibération

Le dossier de sélection est transmis à la commission de délibération.

La commission de délibération est composée du Directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la Police Fédérale ou du membre du personnel qu'il désigne (qui assure la présidence), d'un représentant de la Police Fédérale et d'un représentant de la Commission Permanente de la Police Locale.

La commission de délibération est chargée de déterminer si le candidat satisfait ou non au profil de compétences visé, sur la base des résultats obtenus aux différentes épreuves de sélection. Dans ce cadre, elle prend l'une des décisions suivantes : soit « APTÉ » soit « INAPTE ». Est déclaré apte le candidat qui dispose des caractéristiques de personnalité permettant d'exercer une fonction policière.

Pour être déclaré apte, le candidat doit obtenir au minimum un score global final¹⁰ de 50 et un score pondéré final de 4 ou plus pour chaque compétence/valeur. Dans ce cas, la commission de délibération constate automatiquement l'aptitude.

Les scores de référence sont les scores obtenus à l'issue des différents tests arrondis (voir point 3.2 pour la définition de l'arrondi).

Lorsque les résultats du candidat ne répondent pas aux normes de sélection automatiques reprises ci-dessus, le dossier de sélection complet ainsi que l'avis du membre qualifié du service Recrutement et Sélection est transmis à la commission de délibération qui rend sa décision, sur base de ces informations, à la majorité des voix.

Le candidat est informé par écrit de la décision dans les 15 jours ouvrables qui suivent la décision.

3.5. Antécédents

Cette partie comprend les étapes suivantes :

- La production d'un extrait du casier judiciaire vierge ;
- L'enquête de moralité ;
- La décision de la commission de moralité.

Extrait du casier judiciaire vierge

Lors de son inscription, le candidat transmet un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois à la date d'introduction de la candidature par voie électronique via le site www.jobpol.be. Si l'extrait du casier judiciaire du candidat n'est pas vierge, il n'est pas admis aux épreuves de sélection. Il est possible d'entamer une procédure de réhabilitation via demande formelle auprès du Procureur du roi de l'arrondissement dans lequel réside le candidat.

Le candidat est informé par écrit de la décision au plus tard dans les 15 jours ouvrables qui suivent la date de l'inscription et, en tout cas avant la date de la première épreuve de sélection choisie par le candidat.

⁹ Cet examen médical de contrôle a lieu avant l'entrée en formation de base. Les candidats sont à ce moment dans la procédure de sélection. La Direction Interne de la Prévention et la Protection au Travail de la Police Fédérale est donc compétente pour cet examen.

¹⁰ Le score pondéré global final est la somme des scores finaux arrondis obtenus pour chaque compétence/valeur.

Enquête de moralité

Le candidat n'a accès à la procédure de recrutement que s'il est d'une moralité irréprochable et ne présente aucun facteur de risque qui empêcherait un recrutement au sein de la police. C'est pourquoi une enquête de moralité est effectuée parallèlement à la sélection générique.

L'enquête de moralité est effectuée par le corps de police locale du lieu de domicile du candidat, qui peut recueillir des informations utiles à l'enquête, (telles que les condamnations judiciaires, les sanctions administratives et autres données judiciaires pertinentes) et par la cellule de screening du service Fonctionnement interne du Commissariat Général de la Police Fédérale.

Une fois l'enquête de moralité clôturée, le chef de corps concerné rédige un rapport contenant un avis motivé sur la conduite irréprochable. Les rapports d'enquête sont transmis à la commission de moralité dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande d'enquête de moralité par le service Recrutement et Sélection.

Commission de moralité

La commission de moralité est présidée par le chef du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale ou par le membre du personnel qu'il désigne, et se compose en outre d'un représentant de la Police Fédérale et d'un membre du personnel de la Police Locale désigné par la Commission Permanente de la Police Locale.

Sur base des rapports et de l'avis motivé qu'ils contiennent, qui lui sont transmis par le corps de police locale du lieu de domicile du candidat et la cellule screening, la commission de moralité décide si le candidat remplit la condition de conduite irréprochable, visée à l'article 12, alinéa 1er, 3° de la loi du 26 avril 2002. Elle impose, le cas échéant, une restriction par rapport à l'engagement territorial du candidat. Cette décision est prise à la majorité des voix. Pour qu'elle puisse décider valablement, tous les membres de la commission de moralité doivent être présents. Le président de la commission de moralité informe par écrit le candidat de la décision motivée.

La commission de moralité peut prendre une décision à n'importe quel moment de la procédure de sélection :

1. Au retour du screening effectué par le service fonctionnement interne du Commissariat général de la Police Fédérale : après examen des différentes bases de données ;
2. Au retour de l'enquête de milieu et des antécédents effectuée par la zone de police du domicile du candidat : après examen des différentes informations qui y sont mentionnées ;
3. A l'issue de l'épreuve de personnalité : après examen d'informations pertinentes relatives à la moralité irréprochable du candidat.
4. A l'issue de l'ensemble des épreuves de sélection : après examen de l'ensemble des informations récoltées du point 1 à 4.

Le candidat est libre de faire appel de la décision auprès du Ministre de l'Intérieur. Sous peine d'irrecevabilité, l'appel doit être introduit par lettre recommandée à la poste dans les seize jours qui suivent la notification de la décision.

Le Ministre décide sur base de l'avis d'une commission paritaire instituée auprès de l'AIG. Le principe de délai raisonnable est applicable au traitement de l'appel du candidat. Dans ce cadre, la décision intervient dans les 60 jours de la réception de la demande d'appel (délai d'ordre).

Le candidat peut également demander à tout moment au Ministre de revoir la restriction par rapport à l'engagement territorial. Le Ministre décide sur avis du chef de corps ou du DGR. Le principe de délai raisonnable est applicable au traitement de la demande du candidat. Dans ce cadre, la décision intervient dans les 60 jours de la réception de la demande d'appel (délai d'ordre).

4. Dispenses

- a. Le candidat ayant réussi, à partir du 1^{er} avril 2009, l'épreuve d'aptitudes cognitives pour au moins le même cadre est dispensé de celle-ci.
- b. Le candidat ayant réussi le volet physique de l'épreuve d'aptitude physique et médicale uniquement (échec au volet médical de l'épreuve) est dispensé du volet physique de cette épreuve pendant un an à compter de la notification de la réussite.
- c. Le candidat ayant réussi les deux volets de l'épreuve d'aptitude physique et médicale lors d'une précédente procédure de sélection est dispensé de cette épreuve (volet physique et volet médical), pendant deux ans à compter de la notification de la réussite.
- d. Tout membre du personnel du cadre opérationnel qui participe à une sélection externe en vue d'intégrer un cadre supérieur, est dispensé de l'épreuve d'aptitude physique et médicale.

- e. Tout membre du personnel du cadre opérationnel de la police est dispensé de l'enquête de moralité.
- f. Le candidat agent de police qui, dans le cadre d'une précédente procédure de sélection pour le même cadre a atteint le seuil minimum fixé pour l'épreuve de personnalité, est dispensé de l'épreuve de personnalité dans un délai de deux ans à compter de la notification de la commission de délibération.
- g. Le candidat agent de police et le candidat inspecteur de police qui, dans le cadre d'une procédure de sélection pour un cadre supérieur, ont été jugés aptes par la commission de délibération pour respectivement le cadre des agents de police et le cadre de base, sont dispensés de l'épreuve de personnalité dans un délai de deux ans à compter de la notification de la décision de la commission de délibération.

5. Admission à la formation de base

5.1. Santé

Tous les candidats sont soumis à un examen médical de contrôle préalablement à leur admission à la formation de base. Cet examen vérifie qu'il n'y a pas eu de changements fondamentaux dans le profil médical du candidat depuis l'épreuve d'aptitude physique et médicale.

5.2. Sursis à l'admission

Le candidat qui est admis à la formation de base et qui, pour des raisons de santé, pour cause de grossesse, en raison d'un contrat de travail en cours, se trouvant en dernière année d'un cycle d'étude et dans l'attente de terminer ses études ou étant considéré comme aidant proche d'un membre de sa famille, est empêché d'y participer, est invité par le chef du service Recrutement et Sélection à participer à la formation de base qui est organisée au terme de son empêchement.

La demande de sursis doit être certifiée par un justificatif valable (attestation médicale, attestation de l'employeur, ...).

6. Directives pour la procédure de recrutement

6.1. Invitation

Toute invitation d'un(e) candidat(e) à une épreuve de sélection est notifiée par écrit et/ou courriel par le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, Avenue de la Force Aérienne, 10, 1040 Bruxelles.

6.2. Présence

Le candidat est prié d'être présent au lieu et à l'heure mentionnés dans l'invitation. Tout retard peut entraîner le refus de participer aux épreuves.

6.3. Indisponibilité

En vue de la planification de la sélection, chaque candidat a la faculté de signaler, via le formulaires d'inscription, son indisponibilité prévisible à une période déterminée. La durée de cette indisponibilité ne doit néanmoins pas dépasser les six mois. Si la durée de l'indisponibilité n'excède pas six mois, le candidat ne sera pas considéré comme absent aux épreuves, mais son passage sera postposé à une date ultérieure à ladite indisponibilité. Si la durée de l'indisponibilité excède six mois, le candidat introduit une nouvelle demande d'indisponibilité à l'issue des six mois.

Le candidat avisera le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, Avenue de la Force Aérienne, 10, 1040 Bruxelles (ou par mail : DRP.RecSel.Assessment.Ops.FR@police.belgium.eu) de son indisponibilité à une épreuve de sélection dans les cinq jours (délai d'ordre) précédant l'épreuve. En cas d'indisponibilité de dernière minute, l'avis d'absence pourra être fait téléphoniquement avec confirmation écrite au plus tard dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de l'épreuve.

6.4. Absence

Une absence lors des épreuves de sélection peut être considérée comme :

- **Injustifiée** : absence pour laquelle le candidat ne fournit pas de raison valable au plus tard dix jours après l'épreuve.
- **Justifiée** : absence pour laquelle le candidat fournit une raison valable dans les dix jours suivant l'épreuve.

Qu'est-ce qu'un motif d'absence justifié ?

- Absence pour raisons de santé (ou grossesse), moyennant la présentation d'un certificat médical ;
- Obligations d'ordre scolaire, moyennant la présentation d'une attestation ;
- Obligations professionnelles, moyennant la présentation d'un document ou d'une attestation valable ;
- Autres circonstances imprévues, moyennant la présentation d'un document ou d'une attestation valable.

En cas d'absence injustifiée à une épreuve ou à la totalité des épreuves de sélection, le candidat peut être considéré comme ayant échoué par le chef du service Recrutement et Sélection et perdra toute chance de sélection (ce qui entraîne une période d'attente d'un an avant de pouvoir être à nouveau admis à la procédure de sélection, cf. point 2.c.)¹¹.

Le chef du service Recrutement et Sélection informe le candidat de la qualification donnée à son absence (justifiée ou injustifiée) et des conséquences qui en découlent.

6.5. Renonciation

La renonciation est la volonté exprimée par le candidat de mettre fin à sa candidature. Cette renonciation est communiquée par écrit au service Recrutement et Sélection. Elle entraîne la fin définitive de la procédure de sélection en cours.

6.6. Outils

En principe, aucun outil n'est autorisé pendant les épreuves de sélection, sauf indication contraire dans l'invitation (notamment si un aménagement raisonnable est accordé au candidat – voir point 3).

6.7. Fraude

Toute fraude constatée ou toute tentative de fraude constatée sera sanctionnée par une expulsion du candidat du lieu de l'épreuve, ce qui risque dès lors d'entraîner l'échec à la partie en cours de l'épreuve. Le chef du service Recrutement et Sélection ou son remplaçant décidera des mesures à prendre par rapport au comportement constaté. En fonction de la gravité des faits, les mesures consisteront en l'interruption et donc l'échec éventuel à l'épreuve en cours ou l'exclusion de l'ensemble de la procédure de sélection.

6.8. Résultats

Tous les résultats des épreuves de sélection sont notifiés par écrit aux candidats dans un délai de 15 jours ouvrables après l'épreuve.

6.9. Feed-back

Après chaque étape de la procédure de sélection, le candidat reçoit par écrit ses résultats et un feed-back sur ceux-ci, dans les 15 jours ouvrables qui suivent l'étape concernée.

Chaque candidat peut demander à obtenir, personnellement, des informations complémentaires concernant les résultats de la sélection générique ainsi qu'une copie éventuelle de son dossier de sélection. Cette demande doit être adressée par écrit (DRP.RecSel.Assessment.Feedback.FR@police.belgium.eu) et dans un délai raisonnable (maximum trois mois). Le service

¹¹ L'article IV.1.28bis PJPol prévoit que : « Le candidat qui, sans raison valable, est absent à l'occasion d'une épreuve de sélection, est exclu pour le reste de la participation par le chef du service du Recrutement et de la Sélection de la Police Fédérale. »

Recrutement et Sélection fournira ces informations complémentaires par écrit au candidat dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

6.10. Responsabilité

Dans la mesure où toutes les mesures utiles ont été prises pour prévenir tout dommage raisonnablement prévisible, en cas d'accident, les règles classiques en matière de responsabilité civile sont d'application. Il est conseillé au candidat de prendre contact avec sa compagnie d'assurance en cas d'accident.

Pour chaque candidat qui participe à l'épreuve d'aptitude physique, la Police Fédérale prévoit assurance sport pour couvrir les accidents éventuels.

6.11. Syndicats

Les syndicats représentatifs peuvent déléguer un représentant qui assistera aux épreuves de sélection.

Toutefois, lors d'examens et concours de grande envergure (vu notamment le grand nombre de candidats ou l'organisation matérielle décentralisée des épreuves), et lorsqu'il appert que le contrôle de la régularité de ceux-ci par un seul délégué est impossible, plusieurs délégués par organisation représentative peuvent être autorisés à assister aux épreuves.

Les représentants assistent aux activités sans intervenir dans celles-ci et ne peuvent avoir aucun contact avec les candidats pendant les épreuves.

Ils ne participent ni à la préparation, ni aux débats de la commission de délibération. Ils peuvent demander que leurs remarques relatives au déroulement de l'épreuve soient consignées dans un rapport et que celui-ci soit transmis au chef du service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale.

Conformément à la circulaire GPI20 relative à la présence des organisations syndicales représentatives aux examens et concours, le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale informe des dates-heures-lieux des épreuves.

6.12. Recours

Outre les procédures d'appel internes propres à certaines étapes de la procédure générique, la décision finale peut faire l'objet d'un recours en suspension et/ou annulation auprès du Conseil d'État. Ce recours doit, endéans le délai de soixante jours à partir du jour qui suit la notification, être introduit par un courrier recommandé auprès du Conseil d'État, Section du contentieux administratif, rue de la Science 33, 1040 Bruxelles ou électroniquement via le site Web : <https://eproadmin.raadvst-consetat.be> conformément à la procédure décrite à l'article 85bis de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Ce recours doit également respecter les autres conditions fixées par l'arrêté du Régent du 23 août 1948.

La requête doit être envoyée soit sous pli recommandé au greffe du Conseil d'Etat via la poste, soit via la procédure électronique accessible sur le site du Conseil d'Etat.

En cas d'envoi par la poste, la requête originale doit être accompagnée de trois copies certifiées conformes, auxquelles doit s'ajouter un exemplaire pour la partie adverse. Cette requête doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- Nom et adresse de chaque partie requérante ;
- La décision contestée ;
- Le nom de l'autorité qui a pris la décision contestée ;
- Un exposé des éléments de fait de l'affaire ;
- Un exposé des moyens indiquant les règles de droit qui ont été enfreintes et la manière dont elles l'ont été.

L'attention des candidats est attirée sur le fait que s'ils souhaitent obtenir des informations complémentaires concernant les résultats de la sélection ainsi qu'une copie de leur dossier de sélection avant d'introduire ce recours, ils doivent les demander suffisamment rapidement après notification de la décision finale et tenir compte du fait que le service Recrutement et Sélection dispose de 15 jours ouvrables pour répondre par écrit à cette demande.

Annexe 1 : EXTRAIT DES CRITERES MEDICAUX

Extrait¹² de l'annexe 4bis à l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001.

Biométrie

La taille minimale exigée est de 152 centimètres.

Maladies/Affections

YEUX

Est inapte, le candidat :

- qui n'obtient pas l'acuité visuelle minimale exigée, obtenue éventuellement au moyen d'une correction optique, de 8/10 pour chaque œil.
- qui n'obtient pas, en cas du port d'une correction optique, une acuité visuelle minimale exigée sans correction optique de 1/10 pour chaque œil.
- qui n'utilise qu'un seul œil fonctionnel.
- atteint par le kératocône.
- chez qui le champ visuel présente des défauts ou un rétrécissement.
- qui, après cinq minutes d'adaptation à l'obscurité, éventuellement avec une correction optique, n'obtient pas une vision minimale exigée de 2/10 pour les deux yeux simultanément.
- qui ne réussit pas à percevoir ou distinguer facilement les couleurs de base (le rouge, le vert et le jaune).

NEZ-GORGE-OREILLES

Est inapte, le candidat :

- chez qui la perte moyenne d'acuité auditive aux fréquences de 500, 1000 et 2000 Hertz, mesurée sans correction séparément pour chaque oreille, dépasse les 30 dBA.
- qui porte un appareil auditif (externe ou implant).

PULMONAIRE

Est inapte, le candidat :

- qui souffre d'une tuberculose évolutive.
- chez qui l'Index Tiffeneau ne s'élève pas à minimum 70 %.
- qui prend des corticoïdes par voie orale ou des anticorps IgE.

CARDIOVASCULAIRE

Toutes les anomalies cardiaques congénitales ou acquises entraînant une diminution de la capacité d'effort, un risque de trouble du rythme cardiaque ou un risque anormal de développer une affection cardiaque précoce importante, conduisent à l'inaptitude.

Est inapte, le candidat :

- qui souffre d'une tension systolique supérieure à 180 mmHg et/ou une tension diastolique supérieure à 100 mmHg.
- qui souffre d'une affection présentant un risque accru de perte de conscience soudaine ou d'une défaillance fonctionnelle brutale.

¹² Cet extrait ne reprend que des critères médicaux qui mènent automatiquement à l'inaptitude. Vous trouverez la liste complète des critères médicaux dans l'annexe 4bis de l'AM du 28 décembre 2001.

- qui souffre d'une insuffisance cardiaque chronique provoquant des troubles lors d'un effort physique normal (NYHA classe 2), une cardiomyopathie, une déficience congénitale du cœur et des vaisseaux coronariens, une déficience congénitale ou acquise des valvules (avec ou sans prothèse), une maladie ischémique du cœur due à une déficience des artères coronaires.
- qui présente des troubles graves du rythme cardiaque ou de la conduction atrio-ventriculaire.
- à qui on a implanté un stimulateur cardiaque.
- à qui on a implanté un défibrillateur.
- atteint d'angine de poitrine qui survient au repos, à la moindre émotion ou en présence d'un autre facteur déclenchant important.
- atteint d'altérations importantes du myocarde, de séquelles dûment constatées d'un infarctus du myocarde survenu antérieurement, de signes manifestes d'une affection coronarienne et d'une insuffisance cardiaque.

FOIE/VESICULE/PANCREAS

Est inapte, le candidat :

- qui prend des corticoïdes par voie orale ou des anticorps IgE.
- atteint de diabète sucré:
 1. risquant d'entraîner une perte de conscience soudaine due à l'hypo-ou l'hyperglycémie;
 2. dont l'affection s'accompagne de graves complications au niveau des yeux, du système nerveux, des reins ou du système cardio-vasculaire;
 3. traité à l'insuline ou aux médicaments oraux hypoglycémiantes qui, à dose thérapeutique, risquent de provoquer de l'hypoglycémie.
- qui souffre de toute forme d'anus praeternaturalis ou d'insuffisance hépatique.
- qui porte une pompe à insuline.

UROGENITAL

Est inapte, le candidat :

- qui souffre d'insuffisance rénale sévère.
- qui a subi une transplantation rénale.
- qui a une stomie artificielle.

MEMBRES INFÉRIEURS

Est inapte, le candidat :

- avec une perte anatomique ou fonctionnelle de la totalité ou d'une partie d'un (des) membre(s) inférieur(s).
- avec une altération de la mobilité des articulations des membres inférieurs s'il s'avère que cette limitation empêche l'exécution normale des tâches.

MEMBRES SUPÉRIEURS

Est inapte, le candidat :

- avec une perte anatomique ou fonctionnelle d'une partie ou de la totalité d'un membre supérieur.
- avec une altération de la mobilité des articulations du membre supérieur s'il s'avère que cette limitation empêche l'exécution normale des tâches.
- avec une perte de la capacité à saisir d'une main.

AFFECTIONS DÉGÉNÉRATIVES

Toutes les affections dégénératives musculaires, tendineuses, ligamentaires, ostéo-articulaires ou les affections rhumatismales qui conduiront à l'impossibilité de répondre aux exigences fonctionnelles de la profession mènent à l'inaptitude.

CERVEAU ET NERFS

Chaque affection de la boîte crânienne entraînant des troubles neurologiques ou compromettant l'exécution des tâches normales conduit à l'inaptitude.

Est inapte, le candidat :

- atteint d'épilepsie (ou ayant eu une crise épileptique), en dépit qu'il ait ou non subi une chirurgie cérébrale curative.
- souffrant de somnolence pathologique ou de troubles de la conscience suite au syndrome de narcolepsie/cataplexie ou du syndrome d'apnée du sommeil.
- avec une déficience du système nerveux central ou périphérique susceptible de provoquer un trouble aigu des fonctions cérébrales exposant le candidat à une perte de conscience ou une défaillance.
- dont les capacités fonctionnelles, sensorielles, cognitives ou locomotrices sont atteintes suite à une intervention chirurgicale en raison d'une affection intracrânienne.
- qui a présenté une affection cérébro-vasculaire.
- atteint d'une affection neurologique évolutive influençant les capacités fonctionnelles, pour autant que cette affection puisse compromettre l'exécution des missions opérationnelles en toute sécurité.

AFFECTIONS PSYCHIATRIQUES

Est inapte, le candidat :

- qui souffre de toute affection mentale pouvant provoquer de brusques troubles de la conscience, des phénomènes dissociatifs ou des troubles aigus des fonctions cérébrales se manifestant par des troubles du comportement, une perte brutale du fonctionnement normal, des troubles du jugement, de l'adaptation ou des capacités de perception ou pouvant troubler les réactions psychomotrices du candidat;
- qui souffre de la maniaco-dépressivité / la schizophrénie / les troubles de la personnalité compromettant la capacité de jugement.

Usage de médicaments

Est inapte, le candidat :

- qui est en état de dépendance de substances psychotropes ou qui en fait une consommation excessive sans toutefois être en état de dépendance.
- qui consomme régulièrement des substances psychotropes, sous quelque forme que ce soit, susceptibles de compromettre son aptitude à l'exercice de sa fonction, ou qui en absorbe une quantité telle qu'elle exerce une influence néfaste sur le comportement.
- qui consomme tout autre médicament ou association de médicaments qui exerce une influence néfaste sur la perception, l'humeur, l'attention, la psychomotricité et la capacité de jugement.

Alcool

Le candidat en état de dépendance d'alcool, ou qui ne peut s'abstenir de consommer de l'alcool est inapte.