

SELECTIEREGLEMENT

SELECTIEPROCEDURE VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER INTERNE KANDIDATUUR: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Uitgiftenummer: 2024/5144

Ter attentie van de kandidaat-inspecteurs van politie via bevordering door overgang naar een hoger kader.

Hierna vindt u het selectiereglement betreffende de selectieproeven die in dit kader worden georganiseerd. Het reglement is van toepassing op kandidaturen met inschrijvingsdatum vanaf 8 maart 2024. Om de leesbaarheid van dit document te vergemakkelijken wordt onder 'kandidaat' verstaan: man / vrouw / genderneutraal.

In uw eigen belang, raden we u aan het document dat werd opgesteld aandachtig te lezen. Het is een waardevol hulpmiddel om, enerzijds, het volledig selectieproces te begrijpen en, anderzijds, uw deelname aan de verschillende proeven zo goed mogelijk voor te bereiden.

We wensen u alvast veel succes!

Eerste HCP Paul DEBLAERE
Directeur
Directie van het Personeel

Eerste CP Didier LIEGEOIS
Diensthoofd a.i.
Dienst Rekrutering en Selectie

Inhoudstafel

1	Context	3
2	Deelnemingsvoorwaarden.....	3
3	Aantal vacantie plaatsen.....	3
4	Kaderproef.....	4
4.1	Diplomavereiste	4
4.2	Kaderproef – deelnemingsvoorwaarden	4
4.3	Resultaat van de kaderproef	4
5	Selectieprocedure	4
5.1	Beroepsproef.....	5
5.2	Persoonlijkheidsproef	6
5.3	Fysieke geschiktheidsproef.....	9
5.3.1	Functioneel parcours.....	9
5.4	Deliberatiecommissie.....	12
6	Toelating tot de basisopleiding	12
6.1	Toelating	12
6.2	Uitstel van toelating.....	13
7	Richtlijnen van de aanwervingsprocedure.....	13
7.1	Uitnodiging	13
7.2	Aanwezigheid	13
7.3	Onbeschikbaarheid	13
7.4	Afwezigheid	13
7.5	Verzaking	14
7.6	Hulpmiddelen	14
7.7	Bedrog.....	14
7.8	Resultaten.....	14
7.9	Feedback.....	14
7.10	Aansprakelijkheid	14
7.11	Vakbonden.....	15
7.12	Beroep	15

1 Context

De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie is verantwoordelijk voor de organisatie van het vergelijkend examen interne promotie door overgang naar een hoger kader.

Deze procedure wordt geregeld in de volgende wet- en regelgeving:

- a. Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten (Exoduswet of ST3);
- b. Koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol of ST6/1);
- c. Koninklijk besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen (ST20);
- d. Ministerieel besluit van 28 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol of ST7).

Wanneer in het huidige document bij vermelding van specifieke termijnen niet uitdrukkelijk gesproken wordt over ‘werkdagen’, betreft het steeds kalenderdagen.

2 Deelnemingsvoorwaarden

Volgende voorwaarden dienen bij het afsluiten van de inschrijvingen vervuld te zijn om te kunnen deelnemen aan de selectieproeven :

- mits zij ten minste twee jaar anciënniteit tellen in het kader van beveiligingsassistenten van politie, het kader van agenten van politie of het kader van beveiligingsagenten van politie op de uiterste datum voor inschrijving die is vastgesteld in de oproep tot de vacatures ;
- geen laatste evaluatie met eindvermelding “onvoldoende” hebben gekregen ¹;
- geen zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist;
- niet reeds drie maal gefaald zijn in de de huidige selectieproeven ² voor overgang naar het basiskader;
- in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau C bij de federale overheidsdiensten zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, of bij ontstentenis geslaagd zijn voor een kaderproef.
- in voorkomend geval, zes jaar kaderanciënniteit hebben opgebouwd na het niet slagen voor de basisopleiding voor het beoogde kader of na een ontslag of een herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid voor het beoogde kader.

3 Aantal vacante plaatsen

Alle kandidaten die door de deliberatiecommissie geschikt bevonden worden, ontvangen een brevet voor overgang naar het basiskader. Alle agenten van politie en beveiligingsagenten/assistenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader worden tot de basisopleiding toegelaten.

¹ De voorwaarde moet tevens worden voldaan op het ogenblik van de toelating tot de basisopleiding van het hoger kader.

² De aanpassingen van de generieke procedure zijn aanzienlijk. De selectiecommissie is in de nieuwe procedure afgeschaft. Daarnaast is de SJT aangepast. Tenslotte wordt het interview een semigestructureerd interview. Bijgevolg wordt geen rekening gehouden met het niet-slagen in de oude selectieprocedure.

4 Kaderproef

4.1 Diplomavereiste

Om te worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het basiskader moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat tenminste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau C bij de federale overheidsdiensten, zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

In afwijking daarvan, is de agent van politie of beveiligingsagent van politie die geslaagd is voor een georganiseerde proef, waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst, vrijgesteld van voormelde diplomavereiste. Deze georganiseerde proef wordt de « kaderproef » genoemd.

4.2 Kaderproef – deelnemingsvoorwaarden

De kandidaat die op het ogenblik van de uiterste inschrijvingsdatum minimum benoemd is in het kader van agent van politie of beveiligingsagent van politie, kan deelnemen.

De kaderproef meet:

- de kennis van de taal waarin de kandida(a)t(e) zich heeft ingeschreven;
- het intellectueel potentieel.

4.3 Resultaat van de kaderproef

Om te slagen moet de kandidaat een minimum een T-score van 40 behalen; dan kan hij vervolgens aan de eigenlijke selectieproeven deelnemen.

De resultaten van de kaderproef worden vermeld in een briefwisseling gericht aan de kandidaat.

Het brevet van slagen in een kaderproef is voor onbeperkte tijd geldig.

5 Selectieprocedure

De selectie, die plaatsvindt in het kader van de selectieproeven voor interne kandidaat-inspecteurs van politie, via bevordering door overgang naar een hoger kader, wordt niet doorlopend georganiseerd.

Gedurende deze selectie, wordt de kandidaat getest in de volgende 3 domeinen aan de hand van één of meer testen voor elk domein, dit om zijn potentieel te evalueren voor de opleiding en voor het uitoefenen van een functie in de organisatie na het beëindigen van de opleiding :

- (1) Beroepsproef: beschikt de kandidaat over de algemene beroepsproefkennis voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie na het vervolledigen van de opleiding?
- (2) Persoonlijkheid: voldoet de kandidaat aan de persoonlijkheidscriteria, specifiek bepaald voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie?
- (3) Fysiek en medisch: Heeft de kandidaat de juiste fysieke achtergrond voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie?

Redelijke aanpassingen:

Om gelijke kansen bij de selectie te bevorderen, kunnen kandidaten met leerproblemen zoals dyslexie, dyscalculie of dysorthografie een redelijke aanpassing vragen voor het afleggen van hun schriftelijke selectieproeven (1/3 extra tijd, mondelinge voorlezing van de vragen, mondeling antwoord op de vragen en niet schriftelijk, gebruik van IT-hulpmiddelen om de vragen schriftelijk te beantwoorden, ...).

Het verzoek wordt bij de inschrijving per e-mail, vergezeld van een medisch attest waarin de noodzaak van redelijke aanpassingen en het gewenste type redelijke aanpassingen worden bevestigd, verzonden aan de dienst Rekrutering en Selectie.

5.1 Beroepsproef

De beroepsproef, aangepast aan het beoogde kader, toetst de algemene beroepskennis. De te kennen leerstof wordt vooraf aan de kandidaten meegedeeld.

De proef bestaat uit 2 subproeven :

- (1) De eerste subproef meet de kennis van de taal, in de welke de kandidaat zich heeft ingeschreven.
Deze subproef evalueert de kennis en de beheersing van de taal aan de hand van verschillende elementen zoals zinsstructuur, woordenschat, spelling, woordenkennis, etc.

- (2) De tweede subproef meet de algemene beroepskennis. Ze bestaat uit 3 domeinen :
 - Domein 1 : Wetgevend kader inzake politie & organisatie en rechtspositieregeling van de geïntegreerde politie
 - Domein 2 : Management binnen een politieomgeving
 - Domein 3 : Beroepsmaterie

Bij elke vraag wordt het maximum aantal toegekende punten vermeld in de vragenbundel.

Eindresultaat van de beroepsproef

Per subproef, krijgt elke kandidaat het aantal punten dat overeenkomt met de som van de effectief behaalde punten op elke vraag.

Het resultaat van de kandidaat wordt berekend op basis van de effectief behaalde punten, dit door middel van een statistische berekening.

1° De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien zijn resultaat zich op minder dan één standaardafwijking (statistische berekening) onder het gemiddelde van de standaardpopulatie bevindt voor:

- De subproef die de kennis van de taal meet;
- De subproef die de algemene beroepskennis meet.

Om te slagen moet de kandidaat dus telkens een statistische score van minstens 40 behalen.

Voor de kandidaten die slagen op de twee bovenstaande subproeven, wordt het eindresultaat op de beroepsproef als volgt bepaald :

(score van de subproef beroepskennis vermenigvuldigd met 3)
+ score behaald op de subproef kennis van de taal

2° Voor de subproeven/subproef voor de welke de kandidaat de minimumscore van 40 zoals hiervoor vermeld in punt 1 niet behaalt, zal er rekening worden gehouden met de volgende hypothesen:

- indien de kandidaat een of meerdere statistische scores minder dan 40 behaalt maar het bruto puntcijfer minstens gelijk is aan 50% van de punten van de desbetreffende subproeven: de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn deelname wordt echter niet beschouwd als een mislukking. Wat betreft het aantal deelnames, verliest de kandidaat geen kans.
- indien de kandidaat een of meerdere statistische scores van minder dan 40 én een bruto puntcijfer van minder dan 50% bij de subproeven behaalt: de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn deelname wordt beschouwd als een mislukking. Het aantal deelnames voor de toekomst zal beperkt zijn.

5.2 Persoonlijkheidsproef

Deze proef omvat:

- een biografische vragenlijst die dient als basis om het semigestructureerde interview op maat voor te bereiden en herneemt vragen over de studies, professionele antecedenten, de familiesituatie, vrije tijd, motivatie en persoonlijkheid;
- testen om de persoonlijkheid te evalueren, waaronder een competentie-/persoonlijkheidstest, een situational judgement test (SJT) en een dysfunctionele persoonlijkheidsvragenlijst;
- een semigestructureerd interview (door een gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie).

Voor deze persoonlijkheidsproef, wordt de persoonlijkheid van de kandidaat onderzocht op basis van het profiel van een inspecteur van politie dat 6 competenties en 4 waarden bevat³:

³ Zie bijlage 4 van het MB van 28/12/2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het KB van 30/03/2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol), *B.S.*, 15/01/2002.

COMPETENTIEDOMEINEN	COMPETENTIES	DEFINITIES
MANAGEN VAN INFORMATIE	INFORMATIE VERWERKEN	Binnen de beschikbare termijn informatie doeltreffend verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens structureren, verwerken en naar voren brengen. Eventuele hiaten in de informatie onderkennen.
MANAGEN VAN TAKEN	WERK STRUCTUREREN	Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.
MANAGEN VAN INTERPERSOONLIJKE RELATIES	(INTERN) SAMENWERKEN	Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.
	(EXTERN) KLANTGERICHT ZIJN	Partners (burgers en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door constructieve contacten te onderhouden.
MANAGEN VAN ZICHZELF	INZET TONEN	Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.
	COPING	Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties onder controle te houden en constructief te reageren op kritiek.
WAARDEN	BETROKKENHEID - MOTIVATIE	Blijk geven van een intrinsieke motivatie door interesse te tonen voor de functie en door een professioneel bewustzijn te ontwikkelen.
	NORMBESEF - INTEGRITEIT	Aan geloofwaardigheid winnen door gedisciplineerd te werk te gaan, door de eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.
	AFWEZIGHEID VAN EXTREMISME	De rechten en vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.
	AFWEZIGHEID VAN PSYCHOPATHOLOGIE	Emotionele stabiliteit vertonen, dat wil zeggen zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

De evaluatie van de competenties en de waarden gebeurt aan de hand van een selectiematrix die een objectieve beoordeling mogelijk maakt:

Matrix	Situational Judgement Test	Competentie-/persoonlijkheidstest	Semi-gestructureerd interview	Advies formulier	Biografische vragenlijst	Dysfunctionele persoonlijkheidsvragenlijst	Motivatievragenlijst
Competenties	Scoring						
Informatie verwerken	70%	30%	*		X		
Werk structureren	70%	30%	*		X		
Samenwerken	70%	30%	*		X		
Klantgericht optreden	20%	10%	40%	30%	X		
Inzet tonen		20%	50%	30%	X		
Coping		20%	50%	30%	X		
Betrokkenheid-Motivatie			50%	50%	X		X
Normbesef-integriteit			50%	50%	X	X	
Afwezigheid van extremisme			100%		X	X	
Afwezigheid van psychopathologie			100%		X	X	

*Kan onderzocht worden overeenkomstig bepaalde modaliteiten⁴. In dat geval kan de eindscore van de competentie na de weging herzien worden naar boven of naar beneden met een maximum van 1 punt op een schaal van 9 punten.

**Indicatoren ter voorbereiding van het semigestructureerde interview op maat. Hebben geen effect op de eindscore per competentie/waarde (wordt niet gescoord).

Elke competentie/waarde wordt gemeten aan de hand van minimaal twee testen/indicatoren. Aan elke test wordt een weging toegekend (zie het % dat aan elke test voor elke competentie/waarde in de selectiematrix is toegekend). De afgeronde eindscore voor elke competentie/waarde is de som van de scores die op elke test zijn behaald, rekening houdend met de weging van de test en de mogelijke herziening van de score voor de competentie/waarde. Onder afgerond wordt begrepen, het bekomen van een score die hoger is of gelijk aan een decimaal van 0.5 en het bekomen van een score die lager is of gelijk aan decimaal van 0.4. Concreet: voor een kandidaat die een score behaalt van 3.5 of meer, wordt de score afgerond naar 4 en voor een kandidaat die een score behaalt van 3.4 of minder, wordt de score afgerond naar 3. Elke

⁴ Deze competenties kunnen in het interview bevestigd worden door het gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie wanneer aan één van volgende criteria voldaan is:

- Extra kans geven aan kandidaten die minder goed scoren op geautomatiseerde (computergestuurde) testen: geen minimale gewogen score van 4 op 9;
- Een of meerdere discrepanties tussen resultaten van geautomatiseerde testen controleren: minimaal verschil van 2 + geen gewogen score ≥ 6 ;
- Een bijkomende competentie testen wanneer de persoonlijkheidstest wijst op een negatief of sociaal wenselijk antwoordgedrag: op basis van controleschalen.

beoordeelde competentie/waarde⁵ wordt gescoord op een schaal van 1 tot 9, overeenkomstig de volgende omschrijvingen:

- score 9: de competentie is sterk aanwezig en sterk ontwikkeld;
- score 8: de competentie is sterk aanwezig en ontwikkeld;
- score 7: de competentie is aanwezig;
- score 6: de competentie kan ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden;
- score 5: de competentie kan ontwikkeld worden;
- score 4: de competentie kan ontwikkeld worden, maar zal een aandachtspunt zijn;
- score 3: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- score 2: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- score 1: de competentie is niet verworven en de kandidaat toont niet aan dat ze kan ontwikkeld worden.

5.3 Fysieke geschiktheidsproef

Het functioneel parcours (test met als doel de fysieke conditie te beoordelen) is GEEN selectieproef, maar is een indicatie die de kandidaat toelaat om zijn fysieke capaciteit, en de mogelijkheid tot slagen van de opleiding, zelf in te schatten. Desondanks moeten alle kandidaten deze test afleggen.

Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk om over een goede gezondheid en een goede fysieke conditie te beschikken. In geval van twijfel, is het aangeraden een arts te raadplegen vooraleer deel te nemen aan deze proef.

5.3.1 Functioneel parcours

Het fysiek luik bestaat uit een functioneel parcours. Om deze proef in alle veiligheid af te leggen, is een goede gezondheid noodzakelijk. Bij twijfel wordt aangeraden om vooraf een arts te raadplegen.

Voor elke kandidaat die deelneemt aan het fysiek luik, voorziet de Federale Politie een sportverzekering om eventuele ongevallen te dekken.

5.3.1.1 'Klassiek' fysiek luik

Het klassiek functioneel parcours bestaat uit een hindernissenparcours van ongeveer 125 meter, dat driemaal achtereenvolgens en zonder onderbreking dient te worden afgelegd (3 x 125 meter), en een krachtproef, die onmiddellijk na het hindernissenparcours dient te gebeuren.

Het hindernissenparcours bestaat uit zes onderdelen: een twee meter hoge trap met dieptesprong, een vertesprong, een hoogtesprong, een tunnel, een evenwichtsbalk en opnieuw de twee meter hoge trap met dieptesprong.

Indien een onderdeel wordt overgeslagen of niet correct wordt uitgevoerd, moeten de deelnemers dit opnieuw uitvoeren.

De krachtproef bestaat uit een test die de duw-, trek- en sleepkracht meet.

Beschrijving van het hindernissenparcours:

- *Beklimmen van een trap met afsprong*
Een trap van 2 meter hoog, met in totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen reling. De afsprong van de trap wordt beveiligd door een valmat. Contact met minimum één hand of één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is niet toegestaan op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.
- *Verspringen*
Over een turnmat met een lengte van 1,5 meter springen, mits aanloop, zonder de mat te raken bij de afzet of bij het neerkomen.

⁵ De referentiehandleiding voor de evaluatie van de competenties is het Competentiewoordenboek van de Federale Overheid dat in januari 2018 door de FOD BOSA werd opgesteld.

- *Hoogspringen*
Over een turnplint springen. Contact met minimum één hand en ten minste één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. Beide voeten moeten over de plint gaan.
- *Tunnel*
Door een 3 meter lange tunnel van 74 centimeter op 74 centimeter kruipen.
- *Evenwichtsbalk*
De evenwichtsbalk van 5 meter lang, op een hoogte van 1,4 meter, overlopen. Om gemakkelijk op de balk te geraken, wordt een turnplint voor de balk geplaatst. Op het einde van de balk (laatste 50 centimeter) staat een lijn, die met één volledige voet moet overschreden worden alvorens de **kandidaat** van de balk mag springen.
- *Beklimmen van een trap met afsprong (idem punt 1)*
Een trap van 2 meter hoog, met in totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen reling. De afsprong van de trap wordt beveiligd door een valmat. Contact met minimum één hand of één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is niet toegestaan op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.

Beschrijving van de krachtproef:

Deze testen dienen opeenvolgend te gebeuren zonder onderbreking en dit binnen een tijdspanne van maximum 1 minuut.

(1) *Duwtest*

Het duwen van een kar van 200 kg over 10 meter. De kar moet volledig, met twee handen, achter de eindlijn geduwd worden en volledig tot stilstand gebracht worden.

(2) *Trektest*

Het trekken van een kar van 200 kg over 10 meter. De kar moet volledig, met twee handen, achter de eindlijn getrokken worden en volledig tot stilstand gebracht worden.

(3) *Sleeptest*

Het slepen van een pop van 48 kg over een afstand van 10 meter (2 x 5 meter) van de start- tot aan de eindlijn.

5.3.1.2 'Tijdelijk' fysiek parcours⁶

Het 'tijdelijk' functioneel parcours bestaat uit een proef die het uithoudingsvermogen en het recuperatievermogen meet, met name de Léger test.

Beschrijving van de Léger test

De Léger test, of ook 'beepstest' genoemd, is een wetenschappelijk onderbouwde fysieke test: Maximale Aerobe Snelheid (MAS) en schatting van het maximale volume zuurstof (VO₂max). Deze test wordt in verschillende domeinen gebruikt (sport, school, ...) om het uithoudingsvermogen en het recuperatievermogen te evalueren.

(1) Prestaties

Bij de test wordt er heen en weer gelopen tussen twee lijnen, die op 20 meter afstand van elkaar liggen, binnen een tijdsinterval dat aangegeven wordt door een geluidssignaal (beep).

De loopsnelheid tussen de twee lijnen wordt bepaald door het tijdsinterval tussen twee signalen (beep), dat weergegeven wordt door een geluidsband. Het tempo gaat elke minuut met 0,5 km/u omhoog, waardoor het tijdsinterval om de afstand af te leggen korter wordt. Het tempo is dus progressief, wat betekent dat de opwarming in de test is inbegrepen.

Tijdens de test moet de deelnemer de snelheid volgen die door het geluidssignaal aangegeven wordt. Hij moet bij het eerste geluidssignaal starten en voor het daaropvolgend signaal de 20 meterlijn bereiken.

Bij de 20 meterlijn moet de deelnemer de lijn met één voet overschrijden alvorens terug te keren. De deelnemers zijn verplicht om in een rechte lijn tussen de twee 20 meterlijnen te lopen.

⁶ Het tijdelijk functioneel parcours wordt gebruikt wanneer het om gezondheidsredenen niet mogelijk is om het klassiek functioneel parcours (hindernissenparcours en krachtproef) op te zetten (bv. in geval van een epidemie).

Het tempo wordt verhoogd met regelmatige intervallen, waardoor de tijd tussen de signalen wordt ingekort. Bij elke tempoverhoging wordt ook het trapnummer gecommuniceerd. Het trapnummer komt overeen met het aantal afgelegde lengtes.

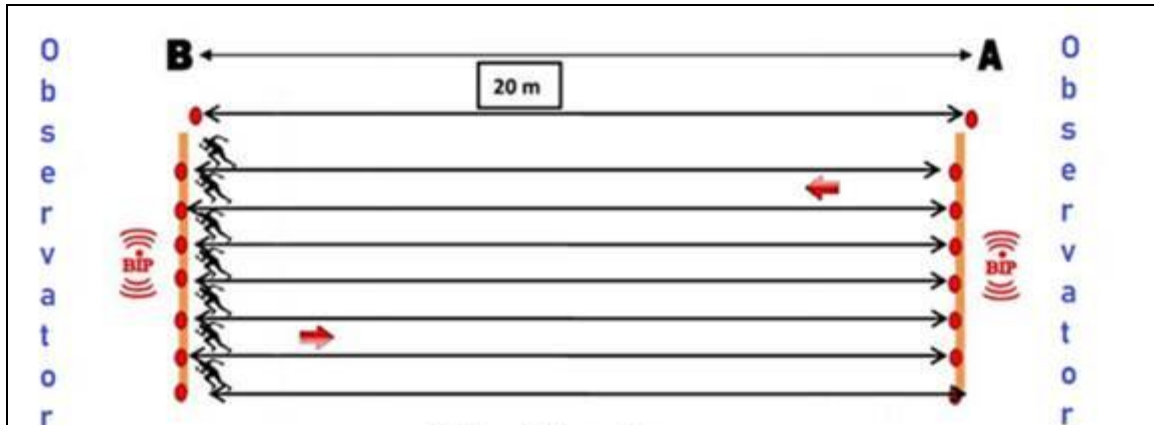
Wanneer de 20 meterlijn niet voor het signaal bereikt wordt, moet de deelnemer doorlopen om de volgende lijn wel op tijd te bereiken voor het volgende signaal.

De test stopt op het moment dat de deelnemer tweemaal na elkaar de 20 meterlijn niet bereikt, of indien hij zelf stopt.

(2) Plaats

De proef wordt afgenomen in een sportzaal of in openlucht tussen kegels die 20 meter uit elkaar liggen.

Deze oppervlakte kan ook worden begrensd door twee parallelle lijnen die 20 meter uit elkaar liggen.



5.3.1.3 Slaagdrempel

- **Klassiek fysiek luik:**

Om voor het klassiek fysiek parcours te slagen, dient de kandidaat elke hindernis van het parcours correct te nemen en het volledig parcours driemaal af te leggen binnen de volgende maximumtijden:

	Jonger dan 40 jaar	40 jaar of ouder
Mannelijke kandidaten	170 seconden	190 seconden
Vrouwelijke kandidaten	200 seconden	220 seconden
Genderneutrale kandidaten	200 seconden	220 seconden

- **Krachtproef:**

Om voor de krachtproef te slagen, dient de kandidaat deze proef af te leggen binnen een tijdsduur van maximaal 60 seconden (1'00'').

De kandidaat is geslaagd voor het fysiek luik, bestaande uit het volledig functioneel parcours, indien het hindernissenparcours én de krachtproef worden uitgevoerd binnen de vooropgestelde termijnen.

- **Tijdelijk fysiek luik:**

Om voor het tijdelijk functioneel parcours (beeptest) te slagen, moet de kandidaat minimaal de volgende score behaald hebben:

	Jonger dan 40 jaar	40 jaar of ouder
Mannelijke kandidaten	Trap 7	Trap 5 + 45''
Vrouwelijke kandidaten	Trap 5 + 15''	Trap 4 + 15''
Genderneutrale kandidaten	Trap 5 + 15''	Trap 4 + 15''

Een trap komt overeen met 1 minuut lopen. De geluidsband start op trap 0 en dient als opwarming gedurende 1 minuut (8 km/u). De geluidsband geeft vervolgens de start van trap 1 weer, die 1 minuut duurt aan 8,5 km/u (de tijdsintervallen tussen 2 beeps worden ingekort, wat betekent dat de loopsnelheid hoger wordt). Na één minuut op dit tempo, wordt trap 2 bereikt (een nieuwe versnelling van 0,5 km/u), enz.

5.4 Deliberatiecommissie

Het selectiedossier wordt overgemaakt aan de deliberatiecommissie.

De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur-generaal van de algemene directie van het Middelenbeheer en de Informatie van de Federale Politie of het personeelslid dat hij aanwijst (die het voorzitterschap waarneemt), een vertegenwoordiger van de Federale Politie en een vertegenwoordiger van de Vaste Commissie van de Lokale Politie.

De deliberatiecommissie moet bepalen of de kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde competentieprofiel op basis van de verkregen resultaten van de verschillende proeven én het advies van de korpschef (Lokale Politie) of van de directeur of van het diensthoofd die onmiddellijk afhangt van de commissaris generaal of van de directeur generaal (Federale Politie) betreffende het potentieel van de kandidaat voor bevordering naar een hoger kader. In dit kader neemt ze een van de volgende beslissingen: hetzij 'GESCHIKT', hetzij 'ONGESCHIKT'.

Om geschikt bevonden te worden, dient de kandidaat minimum een globale eindscore⁷ behaald te hebben van 50 en mag hij geen enkele gewogen eindscore behaald hebben die lager ligt dan 4 voor elke competentie/waarde.

De referentiescores zijn de afgeronde scores (voor de definitie van afronding zie punt 3.2) die voor de verschillende testen werden behaald.

Wanneer de resultaten van de kandidaat niet aan de bovengenoemde automatische selectienormen voldoen, worden het volledig selectiedossier en het advies van het gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie overgemaakt aan de deliberatiecommissie, die op basis van deze informatie bij meerderheid van stemmen een beslissing neemt.

De kandidaat wordt schriftelijk in kennis gesteld van deze beslissing en dit binnen de 15 dagen volgend op de beslissing.

6 Toelating tot de basisopleiding

6.1 Toelating

Alle agenten van politie of beveiligingsagenten/assistenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader worden tot de basisopleiding toegelaten.

De agenten van politie of beveiligingsagenten/assistenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader kunnen, voor de aanvang van de basisopleiding, overeenkomstig de regelgeving inzake mobiliteit postuleren voor een betrekking van het basiskader.

⁷ De globale eindscore is de som van de afgeronde eindscores die voor elke competentie/waarde zijn behaald.

6.2 Uitstel van toelating

De kandidaat die toegelaten wordt tot de basisopleiding en die omwille van gezondheidsredenen of omwille van zwangerschap, in het laatste jaar van een opleiding zit en zijn studies wil afwerken of omdat hij mantelzorger is van een dicht familielid niet kan deelnemen, wordt door het diensthoofd Rekrutering en Selectie uitgenodigd om deel te nemen aan de basisopleiding die van start gaat na zijn onbeschikbaarheid.

De aanvraag tot uitstel moet gerechtvaardigd worden door een geldig bewijsstuk.

7 Richtlijnen van de aanwervingsprocedure

7.1 Uitnodiging

De uitnodiging van een kandidaat voor een selectieproef gebeurt in principe schriftelijk en/of via e-mail en gaat uit van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Luchtmachtlaan, 10 te 1040 Brussel.

7.2 Aanwezigheid

De kandidaat wordt gevraagd aanwezig te zijn op de locatie en het tijdstip die vermeld staan op de uitnodiging. Eender welke vertraging kan een weigering tot deelname aan de proeven inhouden.

7.3 Onbeschikbaarheid

De rekrutering gebeurt op basis van een vergelijkend examen en de inlijving van de weerhouden kandidaten op een welbepaalde datum. De verschillende fasen van de selectie worden op die basis gepland. Elke kandidaat beschikt echter over de mogelijkheid om de dienst Rekrutering en Selectie in kennis te stellen van een onbeschikbaarheid te voorzien binnen een bepaalde periode. Rekening houdend met de planning van de proeven en de inlijving in de voorziene opleiding die normaal éénmaal per jaar plaatsvindt, zal de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie bepalen of met de onbeschikbaarheid kan worden rekening gehouden.

De kandidaat verwittigt schriftelijk de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Luchtmachtlaan, 10 te 1040 Brussel (of per e-mail: DRP.RecSel.Assessment.SocProm@police.belgium.eu) van zijn onbeschikbaarheid voor een selectieproef binnen de vijf werkdagen (niet-dwingende termijn) vóór de selectieproef. Een onverwachte afwezigheid mag telefonisch ter kennis worden gebracht, mits schriftelijke bevestiging, uiterlijk binnen de tien werkdagen na de proef.

7.4 Afwezigheid

Een afwezigheid tijdens de selectieproeven kan beschouwd worden als:

- **Ongerechtvaardigd:** afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk tien dagen na de proef, geen geldige reden opgeeft.
- **Gerechtvaardigd:** afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk tien dagen na de proef, een geldige reden opgeeft.

Wat is een gerechtvaardigde afwezigheidsreden?

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), indien een medisch attest wordt voorgelegd;
- onderwijsmatige verplichtingen, indien een attest wordt voorgelegd;
- beroepsverplichtingen, indien een geldig document of attest wordt voorgelegd;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, indien een geldig document of attest wordt voorgelegd.

Bij een ongerechtvaardigde afwezigheid voor één of alle selectieproeven, kan de kandidaat als niet-geslaagd beschouwd worden door het diensthoofd Rekrutering en Selectie en verliest deze een kans voor de selectie⁸.

Het diensthoofd Rekrutering en Selectie stelt de kandidaat in kennis van de kwalificatie van zijn afwezigheid (gerechtvaardigd of ongerechtvaardigd) en van de gevolgen daarvan.

7.5 Verzaking

Een verzaking betekent dat de kandidaat uitdrukkelijk aangeeft een einde te willen stellen aan zijn kandidatuur. Deze verzaking wordt schriftelijk overgemaakt aan de dienst Rekrutering en Selectie. Dit leidt tot een definitieve stopzetting van de lopende selectieprocedure.

7.6 Hulpmiddelen

In principe zijn er geen hulpmiddelen toegestaan tijdens de selectieproeven, tenzij anders vermeld in de uitnodigingsbrief, (onder meer wanneer een redelijke aanpassing toegekend is aan de kandidaat – zie punt 3).

7.7 Bedrog

Ieder vastgesteld bedrog of iedere vastgestelde poging daartoe zal gesanctioneerd worden met verwijdering van de kandidaat uit de testlocatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende selectiegedeelte. Het diensthoofd Rekrutering en Selectie of zijn vervanger beslist over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag. Naargelang de ernst van de feiten bestaan de maatregelen uit de stopzetting en dus de eventuele mislukking voor de lopende proef of de uitsluiting van de volledige selectieprocedure.

7.8 Resultaten

Alle resultaten van de selectieproeven worden schriftelijk ter kennis gebracht aan de kandidaten binnen een termijn van 15 werkdagen die volgen op de proef.

7.9 Feedback

Na elke stap van de selectieprocedure ontvangt de kandidaat schriftelijke de resultaten en de feedback over de resultaten binnen de 15 werkdagen die volgen op de desbetreffende stap.

Elke kandidaat kan vragen om persoonlijk bijkomende informatie te krijgen over de resultaten van de generieke selectie alsook een eventuele kopie van zijn selectiedossier. Deze vraag moet schriftelijk worden gesteld (DRP.RecSel.Assessment.Feedback.NL@police.belgium.eu) en binnen een redelijke termijn (maximum drie maanden). De dienst Rekrutering en Selectie zal binnen de 15 werkdagen die volgen op de ontvangst van de aanvraag de bijkomende informatie schriftelijk bezorgen aan de kandidaat.

7.10 Aansprakelijkheid

In de mate waarin alle nodige maatregelen werden genomen om elk redelijk voorzienbare schade te voorkomen, zijn, in geval van ongevallen, de klassieke regels van aansprakelijkheid van toepassing. Aan de kandidaat wordt aangeraden om, in geval van een ongeval, contact op te nemen met zijn verzekeringsmaatschappij.

⁸Artikel IV.1.28bis RPPol voorziet: “De kandidaat die zonder aanvaardbare reden afwezig is op het ogenblik dat een selectieproef plaatsvindt, wordt door het hoofd van de dienst van de Rekrutering en van de Selectie van de Federale Politie uitgesloten van verdere deelname.”

7.11 Vakbonden

De representatieve vakorganisaties mogen één vertegenwoordiger afvaardigen die aanwezig is bij de selectieproeven. Niettemin, bij examens of vergelijkende examens van grote omvang (gelet op het groot aantal kandidaten of de gedecentraliseerde materiële organisatie van de proeven), en wanneer het nagaan van de regelmatigheid ervan door één afgevaardigde onmogelijk blijkt, kunnen meerdere afgevaardigden per representatieve vakorganisatie worden toegelaten om de proeven bij te wonen.

De vertegenwoordigers wonen de activiteiten bij zonder hierin tussen te komen en mogen tijdens de proeven geen contact hebben met de kandidaten.

Ze nemen niet deel aan de voorbereiding of de beraadslaging van de deliberatiecommissie. Ze kunnen hun opmerkingen over het verloop van de proef in een verslag doen acteren en vragen om dat over te maken aan het diensthoofd Rekrutering en Selectie van de Federale Politie.

Overeenkomstig de omzendbrief GPI20 betreffende de aanwezigheid van representatieve vakorganisaties bij examens en vergelijkende examens, deelt de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie de data-tijdstippen-plaatsen van de proeven mee.

7.12 Beroep

Naast de interne beroepsprocedures die specifiek zijn voor bepaalde fasen van de generieke procedure, kan het definitieve besluit het voorwerp uitmaken van een beroep tot schorsing en/of nietigverklaring bij de Raad van State. Dit beroep moet binnen de zestig dagen vanaf de dag volgend op de kennisgeving ervan bij aangetekende brief worden ingesteld bij de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, Wetenschapsstraat 33, 1040 Brussel of elektronisch via de website: <https://eproadmin.raadvst-consetat.be> overeenkomstig de procedure in artikel 85bis van het Besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Dit beroep moet eveneens voldoen aan de overige voorwaarden in het voormelde besluit van de Regent van 23 augustus 1948.

Het verzoek moet ofwel per aangetekende post naar de griffie van de Raad van State worden verstuurd, ofwel via de elektronische procedure via de website van de Raad van State.

Bij verzending per post moet het origineel van het verzoekschrift vergezeld gaan van drie voor eensluidend verklaarde afschriften, plus een afschrift voor de tegenpartij. De aanvraag moet de volgende informatie bevatten:

- Naam en adres van de verzoeker;
- Het bestreden besluit;
- De naam van de autoriteit die de aangevochten beslissing heeft genomen;
- Een uiteenzetting van de feiten;
- Een uiteenzetting van de middelen waarin wordt uitgelegd welke rechtsregels er werden geschonden en op welke wijze.

De aandacht van de kandidaten wordt gevestigd op het feit dat, indien zij bijkomende informatie wensen over de resultaten van de selectie alsook een kopie van hun selectiedossier alvorens beroep aan te tekenen, moeten dit zo spoedig mogelijk doen nadat zij in kennis zijn gesteld van de definitieve beslissing en ermee rekening houden dat de dienst Rekrutering en Selectie beschikt over een termijn van 15 werkdagen om schriftelijk op hun aanvraag te antwoorden.