

## 1. CONTEXT

De directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie is gelast met de organisatie van het vergelijkend examen voor overgang naar het basiskader.

Dit vergelijkend examen wordt geregeld via volgende wetten en koninklijke besluiten:

- 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 (« EXODUS » of ST 3).
- b. Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (« RPPol/MAMMOET » of ST 6/1), meer bepaald de artikelen VII.II.6 en volgende.
- c. Koninklijk Besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen (ST 20).
- d. Ministerieel Besluit van 28 november 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (« UBPol » - ST 7).

Overeenkomstig artikel VII.II.15 RPPol, volgt hierna het selectiereglement.

## 2. DIPLOMAVEREISTE - KADERPROEF

- a. Diplomavereiste (artikel VII.II.11 RPPol):

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 Rijksbesturen, 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 die geslaagd is voor een georganiseerde proef, waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst, vrijgesteld van voormelde diplomavereiste. Die georganiseerde proef, noemt men de « kaderproef ».

- b. Kaderproef – deelnemingsvoorwaarden (Art 5 en 8 ST20)

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

De kaderproef omvat :

- de beoordeling van de kennis van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd;
- de beoordeling van het intellectueel potentieel.

- c. Resultaat van de kaderproef (Art. 8 ST 20):

Om te slagen moet de kandidaat een minimumscore van 50 behalen ; dan kan hij/zij vervolgens aan de eigenlijke selectieproeven deelnemen. Het brevet van slagen in een kaderproef heeft een onbeperkte geldigheid.

De directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie licht de kandidaat schriftelijk in over het resultaat behaald op de kaderproef.



### 3. HOEVEEL PLAATSEN WORDEN VACANT VERKLAARD ?

Het aantal opengestelde plaatsen voor dit vergelijkend examen is dit jaar vastgesteld op 100 betrekkingen, verdeeld als volgt:

- 54 plaatsen ten voordele van kandidaten van de Nederlandstalige taalrol;
- 46 plaatsen ten voordele van kandidaten van de Franstalige taalrol.

### 4. SELECTIEPROFIEL

De kandidaat-inspecteur van politie moet voldoen aan de persoonlijkheidscriteria, weergegeven in de tabel op de laatste pagina's van dit document.

### 5. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

- a. Wie wordt tot de selectieproeven toegelaten?

De kandidaat die op het ogenblik van de uiterste inschrijvingsdatum minimum twee jaar kaderanciënniteit in het kader van agenten van politie telt en, zoals reeds onder punt 2 toegelicht, houder is 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 Rijksbesturen of, als agent van politie geslaagd is voor de kaderproef of vrijgesteld is van de kaderproef (zie punt 2.a. supra).

- b. Wie wordt NIET tot de selectieproeven toegelaten?

De leden van het kader van agenten van politie die:

- een laatste evaluatie met de eindvermelding « onvoldoende » hebben,
- een zware, niet uitgewiste tuchtstraf gekregen hebben,
- eerder herplaatst zijn wegens beroepsongeschiktheid, bij toepassing van het artikel V.II.14, eerste lid, 3° RPPol,

worden **niet** tot de selectieproeven toegelaten.

Deze voorwaarden worden getoetst op de datum van het afsluiten van de inschrijving voor de selectieproeven (artikel 39 ST3).

### 6. SELECTIEPROCEDURE

- a. Het principe

De selectie die plaatsvindt in het raam van de bevordering door overgang naar het basiskader wordt ingericht onder de vorm van een vergelijkend examen, overeenkomstig artikel VII.II.16, §1, RPPol.

De selectieproeven bestaan uit:

- (1) een beroepsproef,
- (2) een persoonlijkheidsonderzoek,
- (3) een fysiek-medisch onderzoek,
- (4) een gesprek met een selectiecommissie,
- (5) het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie.



**b. Een beroepsproef**

De beroepsproef bestaat uit een proef die de algemene beroepskennis toetst, aangepast aan het beoogde kader.

De te kennen leerstof wordt voorafgaand aan de kandidaten meegedeeld (de lijst van de te kennen materie werd als bijlage gevoegd bij de oproep tot kandidatuurstelling voor het vergelijkend examen).

Het bestaat uit een vragenlijst met betrekking tot 5 domeinen :

Domein 1 : Wetgevend kader inzake politie & organisatie en rechtspositieregeling van de geïntegreerde politie

Domein 2 : Gemeenschappelijke filosofie – Excellente politiezorg - Basisbegrippen

Domein 3 : Management binnen een politieomgeving

Domein 4 a : Beroepsmaterie - Verkeerswetgeving

Domein 4 b : Beroepsmaterie – Ministeriële omzendbrieven betreffende de uitoefening van de functie van politieambtenaar

Domein 5 : Kennis van de taal

De punten op elke vraag zijn meegedeeld aan de kandidaten op de testbundel.

Eindresultaat

Elke kandidaat krijgt het aantal punten dat overeenkomt met de som van de punten van de goede antwoorden.

Het slagen voor de beroepsproef wordt bepaald door 2 opeenvolgende stappen :

1° de kandidaat is niet geslaagd voor de beroepsproef indien hij minder dan 50% behaalt in dat gedeelte van de beroepsproef dat de taalkennis meet van de taal waarin hij zich heeft ingeschreven.

2° indien de kandidaat een minimum van 50% behaalt in deel 1° hierboven, laat het puntenaantal dat hij heeft behaald voor het geheel van de beroepsproef toe het eindresultaat te berekenen door middel van een statistische berekening.

Om te slagen moet de kandidaat een eindscore halen van 40 of meer (de kandidaten die zich op minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumdrempel voor het eerste onderdeel).



c. Een persoonlijkheidsonderzoek

(1) Inhoud

De persoonlijkheidsproef heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het selectieprofiel (zie punt 4 hierboven).

Deze proef omvat:

- één of meerdere geïnformateerde persoonlijkheidsvragenlijsten;
- één of meerdere gedragsproeven ;
- een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie;
- het invullen van een biografische vragenlijst en zelfbeschrijving.

(2) Score

De persoonlijkheidsproef wordt geënt op een 9-puntenschaal.

Overeenkomstig artikel IV.6 UBPol wordt door een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie een beoordeling uitgebracht in volgende bewoordingen:

- Score 9: de competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat;
- Score 8: de competentie is bij de kandidaat sterk aanwezig en ontwikkeld;
- Score 7: de competentie is aanwezig bij de kandidaat;
- Score 6: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden;
- Score 5: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden;
- Score 4: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat;
- Score 3: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- Score 2: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- Score 1: de competentie is niet verworven door de kandidaat.

Bemerking: de evaluatie van de criteria 'Normbesef - integriteit', 'Afwezigheid van extremisme' en 'Afwezigheid van psychopathologie', kunnen geformuleerd worden als 'niets te melden'.

Na afloop van het persoonlijkheidsonderzoek wordt over elke kandidaat een van de volgende beoordelingen uitgebracht:

- a. de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (basiskader) uit te oefenen;
- b. de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie (basiskader) uit te oefenen;
- c. de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (basiskader) uit te oefenen.



Om te kunnen deelnemen aan het verdere verloop van de proeven moet de kandidaat een beoordeling a. of b. Behalen (zie hierboven) en/of een gunstig advies betreffende zijn/haar potentieel om de taken van een inspecteur van politie uit te voeren.

Deze 'bekwaamheidsevaluatie' wordt voorafgaandelijk door de korpschef, de directeur-generaal of directeur van de kandidaat uitgevoerd.

d. Een fysiek-medisch onderzoek :

Het fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek bestaat uit het fysiek luik, omvattende het functioneel parcours en het medisch luik.

1. Het fysiek luik, omvattende het functioneel parcours

Het "functioneel parcours" (conditietest) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Tijdens deze test moeten alle kandidaten zo snel mogelijk een vooraf bepaald parcours afleggen. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk over een goede gezondheid te beschikken. Voor zover de kandidaat aan zijn fysiek-medische toestand twijfelt, wordt aangeraden een arts te consulteren vooraleer deel te nemen aan deze proef.

Het functioneel parcours bestaat uit een sportomloop van  $\pm 125$  m, die driemaal achtereenvolgens en zonder onderbreking dient te worden afgelegd (3 x 125m) en een krachtproef, die onmiddellijk na de sportomloop dient te gebeuren.

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

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

De krachtproef bestaat uit een duwttest, trektest en een sleeptest van een pop.

a. Beschrijving van de onderdelen van de sportomloop

- (1) *Beklimmen van een trap met afsprong*  
Een trap van 2 m hoogte met een totaal van 11 treden dient te worden opgelopen. De trap heeft geen relingen. 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 verboden op de rand van de trap zittend af te springen.
- (2) *De vertesprong*  
Een gymmat met een lengte van 1,5 m dient te worden overschreden, zonder de mat te raken, noch bij de afzet, noch bij het neerkomen.
- (3) *De hoogtesprong*  
Een turnplint moet worden overschreden. Contact met minimum één hand en ten minste één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. De beide voeten moeten over de plint gaan.
- (4) *De tunnel*  
Het kruipen door een 3 m lange tunnel.



- (5) *De evenwichtsbalk*  
Het overschrijden van een evenwichtsbalk van 5 m lengte op een hoogte van 1,4 m. Om de balk gemakkelijk te kunnen betreden wordt een turnplint voor de balk geplaatst. Op het einde van de balk (laatste 50 cm) staat een lijn, die met één volledige voet moet overschreden worden alvorens de kandidaat van de balk mag springen.
- (6) *Beklimmen van een trap met afsprong*  
Dit onderdeel is terug de trap die in de tegenovergestelde richting is geplaatst. (zie punt (1)).

b. 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 karretje van 200 kg over 10 m. Het karretje moet volledig met twee handen achter de eindlijn geduwd worden en volledig tot stilstand gebracht worden op basis van spierkracht van de uitvoerder.
- (2) *Trektest*  
Het trekken van een karretje van 200 kg over 10 m. Het karretje moet volledig met twee handen achter de eindlijn getrokken worden en volledig tot stilstand gebracht worden op basis van spierkracht van de uitvoerder.
- (3) *Sleeptest*  
Het slepen van een pop met een gewicht van 48 kg over een afstand van 2 x 5 meter van de startlijn tot keerpunt en terug tot volledig voorbij de start/eindlijn.

c. Resultaten

Om in de sportomloop te slagen dient de kandidaat driemaal 125 m te realiseren binnen een tijdsduur van maximaal 210 seconden (3'30") en te slagen voor elk onderdeel.

Om in de krachtproef te slagen dient de kandidaat deze proef af te leggen binnen een tijdsduur van maximaal 60 seconden en te slagen voor elk onderdeel.

De kandidaat is geslaagd indien alle respectieve onderdelen en testen met succes werden uitgevoerd én zowel de sportomloop in maximum 3'30" als de krachtproef in maximum 60 seconden (1'00") werden afgelegd.

d. Wat gebeurt er bij een mislukking?

Om te slagen voor deze proef, beschikt de kandidaat over een eerste deelname gevolgd door (na de beroepsproef), indien nodig, een herkansing (samen met het medisch examen).

Bij een herkansing moeten steeds de twee delen van het functioneel parcours worden afgelegd, zelfs indien men maar voor één onderdeel mislukte bij de eerste deelname.



De kandidaat die bij de herkansing de vereiste minima opnieuw niet behaalt wordt beschouwd als mislukt. De kennisgeving van deze mislukking zal schriftelijk worden bevestigd door de directie van de rekrutering en van de selectie.

2. Het medisch luik

Dit luik omvat:

- a. het klinisch onderzoek, de urineanalyse, de bloedanalyse, in voorkomend geval de haaranalyse, het onderzoek van de ogen en het onderzoek van de tanden, uitgevoerd door één of meerdere onderzoekende artsen;
- b. de radiologische onderzoeken die noodzakelijk worden geacht door de onderzoekende arts.

Op basis van de anamnestiche, klinische en technische gegevens evenals van een medische vragenlijst ingevuld door de kandidaat, verklaart een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aangewezen door de directeur van de directie van interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, een kandidaat voor het politieambt op medisch vlak ofwel:

- (1) geschikt: de kandidaat is geschikt voor een ambt bij de politiediensten;
- (2) tijdelijk ongeschikt: de kandidaat komt momenteel, om medische redenen, niet in aanmerking voor een ambt bij de politiediensten;
- (3) ongeschikt: de kandidaat komt, om medische redenen, niet in aanmerking voor een ambt bij de politiediensten.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangewezen door de directeur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie zendt de beslissing. De kandidaat wordt schriftelijk in kennis gesteld van de reden van zijn ongeschiktheid.

e. Een gesprek voor een selectiecommissie

1. Samenstelling

De commissie is samengesteld uit:

- een gekwalificeerd personeelslid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;
- twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de federale en één tot een korps van de lokale politie behoort;
- een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of van een politie school die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de opleiding.

2. Geldigheid van een zetelende commissie

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden waaronder de voorzitter en één van de leden van de federale politie of van een korps van de lokale politie aanwezig zijn.

De commissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen, is de stem van de voorzitter doorslaggevend.



3. Inhoud van het selectiegesprek

De selectiecommissie meet specifiek de criteria: 'Klantgerichtheid (Extern)', 'Betrokkenheid – motivatie' 'Normbesef – integriteit', 'Coping'.

De selectiecommissie mag ook een bijkomende meting doen van de andere competenties, indien dit nuttig geacht wordt, op basis van de analyse van het volledige dossier van de kandidaat.

De specifiek te evalueren criteria worden geënt op een 9-puntenschaal, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijksonderzoek

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

f. Beslissing van de deliberatiecommissie:

De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie of één van zijn vertegenwoordigers, een vertegenwoordiger van de federale politie en een vertegenwoordiger van de vaste commissie van de lokale politie.

De deliberatiecommissie wordt gevraagd, na het selectiegebeuren, op basis van het volledige selectiedossier, te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel.

De deliberatiecommissie neemt één van de hiernavolgende beslissingen: hetzij "ZEER GESCHIKT", hetzij "GESCHIKT" hetzij "ONGESCHIKT". Deze beslissing wordt genomen met een meerderheid aan stemmen.

**7. VRIJSTELLING VAN SELECTIEPROEVEN**

Overeenkomstig artikel 13, KB dd 25 juni 2010 tot wijziging van het RPPol inzake vrijstellingen van selectieproeven, worden de personeelsleden van het kader van agenten van politie vrijgesteld van het fysiek-medisch onderzoek in het raam van het selectie voor bevordering door promotie naar een hoger kader indien ze na 01/01/2010 het voorziene minimum hebben behaald voor het fysiek en medisch examen.

**8. WAT IS DE RECHTSPOSITIE VAN DE INTERNE KANDIDAAT TIJDENS DE OPLEIDING ?**

Gedurende de beroepsopleiding, die 8 maanden duurt, wordt de kandidaat-inspecteur aangesteld als aspirant-inspecteur van politie.

De kandidaat blijft behoren tot de politiedienst waartoe hij of zij vóór de aanvang van de basisopleiding reeds behoorde en dit zolang hij niet is benoemd, via mobiliteit, in een bediening van een hoger kader waarvoor hij de voornoemde opleiding heeft gevolgd.

Vanaf de vierde maand voorafgaand aan het einde van de opleiding kunnen de aspiranten een kandidaatstelling indienen voor een vacante bediening via mobiliteit ( lokale of federale politie ).



#### 9. WAT IS DE RECHTSPOSITIE VAN DE INTERNE KANDIDAAT NA DE OPLEIDING ?

De geslaagde kandidaat wordt benoemd in de graad van inspecteur van politie (weddeschaal B.1).

De kandidaat die uiterlijk op de laatste dag van zijn opleiding een kandidaatstelling in mobiliteit heeft ingediend, keert terug naar de politiedienst in afwachting van het definitieve resultaat betreffende deze kandidaatstelling. Indien hij in aanmerking wordt genomen, zal mobiliteit plaatsvinden naar de nieuwe politiedienst tot dewelke hij zal behoren; bij ontstentenis zal hij ambtshalve aangewezen worden voor een bediening bij de federale politie.

Indien hij op het einde van de opleiding niet gesolliciteerd heeft voor een bediening via mobiliteit, zal hij ambtshalve aangewezen worden voor een bediening bij de federale politie.

De kandidaat, die niet geslaagd is voor de beroepsopleiding, zal terug opgenomen worden in zijn oorspronkelijk politiekorps.

#### 10. BATIGE RANGSCHIKKING

De selectie van interne kandidaten-inspecteur van politie gebeurt onder de vorm van een vergelijkend examen.

De laureaten van de selectieproeven worden als volgt gerangschikt :

1° de kandidaten in de groep “zeer geschikt” hebben voorrang op de kandidaten in de groep “geschikt”;

2° binnen iedere groep worden de kandidaten gerangschikt in volgorde van de resultaten van de beroepsproef.

Overeenkomstig artikel II.I.7 RPPol worden bij gelijke resultaten de voorrangregels als volgt vastgelegd : in eerste instantie het personeelslid met de grootste graadanciënniteit, bij gelijke graadanciënniteit het personeelslid met de grootste kaderanciënniteit, bij gelijke kaderanciënniteit het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit en bij gelijke dienstanciënniteit het oudste personeelslid.

Indien het aantal vacante plaatsen is bereikt in de groep “zeer geschikt”, sluit de deliberatiecommissie het vergelijkend examen af.

De deliberatiecommissie stelt de lijst van de personeelsleden die geslaagd en batig gerangschikt zijn in alfabetische volgorde vast. De deliberatiecommissie zendt deze lijst vervolgens aan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

De rangschikking van de kandidaten bepaalt de volgorde van toelating tot de basisopleiding.

## 11. VOORSCHRIFTEN

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor elk deel van het vergelijkend examen gebeurt schriftelijk en gaat uit van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, Fritz Toussaintstraat, 8, 1050 Brussel.
- b. Aangezien het een vergelijkend examen betreft, is het moeilijk om rekening te houden met de eventuele onbeschikbaarheden van de kandidaten. Iedere kandidaat beschikt over de mogelijkheid om de directie van de rekrutering en van de selectie in kennis te stellen van te voorzien onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. De directie is steeds vrij om te bepalen of zij al of niet rekening kan houden met de onbeschikbaarheden van een kandidaat en dit om organisatorische redenen of te respecteren deadlines.

De kandidaat waarschuwt schriftelijk de directie van de rekrutering en van de selectie van de Federale Politie, Fritz Toussaintstraat 8 te 1050 BRUSSEL en motiveert de reden van zijn afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef ingewacht. In geval van een onverwachte afwezigheid, dient de kandidaat deze in eerste instantie onverwijld telefonisch ter kennis te brengen en deze vervolgens schriftelijk te bevestigen.

De kandidaat die zonder geldige reden afwezig is op het geheel van of op een gedeelte van een selectieproef, kan door de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie geweerd worden voor de overige selectieproeven. Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

Worden als geldige dringende afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits het voorleggen van een medisch attest;
- beroepsverplichtingen;
- andere onvoorziene omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Welke ook de redenen van afwezigheid moge zijn, kan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie na drie afwezigheden de kandidaat uitsluiten voor het verdere verloop van de selectieproeven.

Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

- c. Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie en op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Het zich te laat aanmelden, kan een weigering tot deelname aan de procedure inhouden. In geen geval zal de directie van de rekrutering en van de selectie verantwoordelijk gesteld worden voor het zich te laat aanmelden van een kandidaat op een locatie. In uitzonderlijke omstandigheden kan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie of zijn vervanger de aanvang van een sessie op een bepaalde locatie wijzigen.
- d. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstdoeligheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.
- e. Tijdens het afleggen van het vergelijkend examen mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem toegestuurde uitnodigingsbrief.



- f. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende deel van het vergelijkend examen. Het incident zal geacteerd worden in het proces-verbaal opgesteld naar aanleiding van de selectieactiviteit. Indien de kandidaat het wenst, kan hij vragen zijn verklaring toe te voegen aan het proces-verbaal. De directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie of zijn vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.
- g. De directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- h. De directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een vergelijkend examen in de geschikte psychische en fysieke conditie is om het vergelijkend examen af te leggen.

Starten aan een vergelijkend examen is deelnemen met de voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.

Een personeelslid in ziekteverlof kan niet deelnemen aan proeven georganiseerd in het raam van de mobiliteit, de sociale promotie of de statutarisatie behalve met een medisch attest die hem machtigt deel te nemen.

- i. Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectie-examens.

Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen.

Tijdens het verloop van de examens mogen zij geen contact hebben met de kandidaten.

Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, de beraadslaging van de commissie en de deliberaties die het vergelijkend examen inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag doen acteren en bezorgen aan de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie bij de federale politie.

- j. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- k. Het slagen in de selectieproeven voor toelating tot een bepaald kader kan niet worden ingeroepen voor de toelating tot een ander kader.
- l. Het vergelijkend examen kan gestopt worden wanneer het aantal laureaten voor dat vergelijkend examen is bereikt. Voor die kandidaten die niet verder uitgenodigd worden tot de selectieproeven houdt dit in dat de deelname aan het vergelijkend examen zal beschouwd worden als een onvolledig examen; dit impliceert dat die kandidaten niet zullen geregistreerd worden op de recapitulatieve lijst van de geslaagde, noch van de mislukte kandidaten.
- m. Na het selectiegebeuren kan de kandidaat vragen bijkomende informatie te krijgen over de resultaten van het vergelijkend examen. Dit dient schriftelijk en binnen een redelijke termijn (van maximum 3 maanden volgend op het deel van het vergelijkend examen) te geschieden.



- n. De beslissing van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie kan het voorwerp uitmaken van een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State. Dit beroep moet, binnen de zestig dagen vanaf de dag volgend op de kennisgeving, bij aangetekende brief, worden ingesteld bij de Raad van State, Afdeling Administratie, Wetenschapsstraat 33, 1040 Brussel. Dit beroep moet eveneens voldoen aan de voorwaarden bepaald bij het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de Afdeling Administratie van de Raad van State.



SELECTIEPROFIEL  
INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Informatie verwerken	Binnen de beschikbare termijn informatie op een doeltreffende manier verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens gestructureerd samenbrengen, behandelen en naar voor brengen. Eventuele hiaten in deze 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 optreden	Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier 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 te controleren en constructief te reageren op kritiek.
Waarden	Betrokkenheid-motivatie	Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.
	Normbesef-integriteit	Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.
	Afwezigheid van extremisme	De rechten en de 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, t.t.z. 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.