



RÈGLEMENT DE SÉLECTION

PROCÉDURE DE SÉLECTION POUR LA PROMOTION PAR ACCESSION A UN CADRE SUPERIEUR
CANDIDATURE INTERNE : INSPECTEUR PRINCIPAL DE POLICE (CADRE MOYEN)

Numéro d'émission 2023/12542

À l'attention des candidats inspecteurs principaux de police via la promotion par accession à un cadre supérieur.

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 19 juillet 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

Conseiller Celine GERADIN
Cheffe de service f.f.
Service Recrutement et Sélection

Table des matières

Table des matières	2
1. Contexte.....	3
2. Conditions de participation.....	3
3. Nombre de places vacantes.....	3
4. Procédure de sélection	3
4.1. Épreuve professionnelle	4
4.2. Épreuve de personnalité.....	5
4.3. Commission de délibération.....	7
5. Dispenses	7
6. Admission à la formation de base	7
6.1. Classement en ordre utile	7
6.2. Sursis à l'admission	8
7. Conséquences statutaires de la promotion par accession au cadre moyen.....	8
8. Directives pour la procédure de sélection	8
8.1. Invitation.....	8
8.2. Présence.....	8
8.3. Indisponibilité	8
8.4. Absence.....	9
8.5. Renonciation.....	9
8.6. Outils.....	9
8.7. Fraude	9
8.8. Résultats	9
8.9. Feed-back.....	9
8.10. Responsabilité	10
8.11. Syndicats.....	10
8.12. Recours	10

1. Contexte

Le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale est chargé de l'organisation des épreuves de sélection internes de promotion par accession à un cadre supérieur.

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).

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 participation

Pour pouvoir participer aux épreuves de sélection, les conditions suivantes doivent être remplies lors de la clôture des inscriptions :

- être membre du cadre de base avec au moins 3 ans d'ancienneté de cadre dans le cadre de base à la date de clôture des inscriptions fixée dans l'appel aux candidatures ;
- ne pas avoir de dernière évaluation avec la mention finale « insuffisante »¹ ;
- ne pas avoir encouru de sanction disciplinaire lourde non effacée ;
- ne pas avoir déjà échoué à trois reprises à la procédure de sélection actuellement en vigueur² pour la promotion vers le cadre moyen ;
- le cas échéant, avoir acquis six années d'ancienneté de cadre après l'échec à la formation de base pour le cadre visé ou après une démission ou une réaffectation pour inaptitude professionnelle pour le cadre visé.

3. Nombre de places vacantes

Le nombre de places ouvertes lors de ce concours est fixé dans l'appel aux candidatures.

Il faut toutefois noter que la formation ne sera dispensée qu'en langue française et néerlandaise.

4. Procédure de sélection

La sélection dans le cadre d'une procédure de promotion par accession à un cadre supérieur est organisée sous la forme d'un concours.

Durant la sélection, le candidat est testé dans les 2 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) Epreuve professionnelle : Le candidat dispose-t-il des connaissances professionnelles générales à 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 ?

Aménagements raisonnables :

Afin de promouvoir l'égalité des chances dans la sélection, les candidats souffrant de troubles de l'apprentissage tels que la

¹ Cette condition doit également être remplie au moment de l'admission à la formation de base du cadre supérieur.

² Les adaptations apportées à la procédure générique sont importantes. En effet, la commission de sélection est supprimée dans la nouvelle procédure. De plus, le SJT a été adapté. Enfin, l'interview devient un interview semi-structuré. En conséquence les échecs dans l'ancienne procédure de sélection ne sont pas pris en compte.

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.

4.1. Épreuve professionnelle

L'épreuve professionnelle, adaptée en fonction du cadre visé, tend à évaluer les connaissances professionnelles générales. La matière à connaître est communiquée au préalable au candidat.

L'épreuve se compose de 2 sous-épreuves :

- (1) La première sous-épreuve mesure la connaissance de la langue dans laquelle le candidat s'est inscrit.
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.
- (2) La deuxième sous-épreuve mesure les connaissances professionnelles. Elle comprend trois domaines :
 - Domaine 1 : Police administrative
 - Domaine 2 : Police judiciaire
 - Domaine 3 : Développement et gestion de l'organisation

A l'issue de chaque question figure le nombre de points maximum attribués à la question.

Résultat final de l'épreuve professionnelle

Par sous-épreuve, chaque candidat se voit attribuer le nombre de points correspondant à la somme effective des points obtenus à chaque question.

Ce nombre de points obtenus permet de déterminer le résultat du candidat à l'aide d'un traitement statistique.

1° Le candidat réussit l'épreuve professionnelle si son résultat se situe à moins d'un écart-type (traitement statistique) sous la moyenne de la population de référence pour :

- La sous-épreuve mesurant la connaissance de la langue ;
- La sous-épreuve mesurant les connaissances professionnelles.

Pour réussir, le candidat doit donc obtenir à chaque fois un score de minimum 40.

Pour les candidats qui obtiennent au minimum ces deux scores, le résultat final de l'épreuve professionnelle sera élaboré comme suit :

(score de la sous-épreuve connaissances professionnelle multiplié par 3)
+ score moyen de la sous-épreuve mesurant la connaissance de la langue.

2° Pour la (les) sous-épreuve(s) dans laquelle (lesquelles) le candidat n'obtient pas le(s) score(s) de réussite de 40 mentionné(s) au point 1° ci-avant, il y aura lieu de tenir compte des hypothèses suivantes :

- si le candidat obtient un ou plusieurs scores statistiques inférieurs à 40 mais des points bruts au moins équivalents à 50% des points de la ou des sous-épreuves concernées : le candidat ne poursuit pas sa sélection et est considéré comme « non classé pour pouvoir continuer ». Sa participation n'est donc pas considérée comme se terminant par un échec et le nombre de participations auxquelles il peut prétendre pour le futur reste inchangé.
- si le candidat obtient un ou plusieurs scores statistiques inférieurs à 40 et des points bruts inférieurs à 50% des points de la ou des sous-épreuves concernées : le candidat ne poursuit pas sa sélection et encourt un échec. Dès lors qu'il est déclaré « en échec », le candidat ne poursuit pas sa sélection et le nombre de participation auxquelles il peut prétendre pour le futur est limité.

4.2. 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 dont le 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 inspecteur principal de police qui reprend 7 compétences et 4 valeurs ³:

Domaines de compétences	Compétences	Définitions
Gestion de l'information	Analyser	Appréhender une problématique dans ses causes et effets en se forgeant une opinion rationnelle et critique sur base de l'information disponible et en distinguant l'essentiel de l'accessoire.
Gestion des tâches	Résoudre des problèmes	Faire face et maîtriser les situations inattendues en examinant les solutions possibles sur base de son expérience et des connaissances acquises. Agir de sa propre initiative afin de mettre en oeuvre la solution la plus appropriée.
Gestion des personnes	Diriger	Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.
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 ou 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.

³ 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	Formulaire d'avis	Questionnaire biographique	Questionnaire de personnalité dysfonctionnelle	Questionnaire de motivation
Compétences	Scoring						
Analyser	70%	30%	*		X		
Résoudre des problèmes	70%	30%	*		X		
Diriger des personnes	20%	10%	40%	30%	X		
Coopérer (interne)	70%	30%	*		X		
Orientation-client (externe)	20%	10%	40%	30%	X		
S'engager		20%	50%	30%	X		
Coping		20%	50%	30%	X		
Implication-motivation			60%	40%	X		X
Respect des normes - Intégrité			50%	50%	X	X	
Absence d'extrémisme			100%		X	X	
Absence de psychopathologie			100%		X	X	

*Peut être investiguée selon certaines modalités⁴. 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 évaluée⁵ 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 ;
- score 6 : la compétence peut être développée ; des résultats à court terme sont à prévoir ;

⁴Ces compétences peuvent être investiguées lors 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.

⁵ 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 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.

4.3. 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 et l'avis du chef de corps (Police Locale) ou du directeur ou du chef de service dépendant directement du commissaire général ou d'un directeur général (Police Fédérale) quant au potentiel du candidat à accéder au niveau supérieur. Dans ce cadre, elle prend l'une des décisions suivantes : soit « TRES APTE », soit « APTE » soit « INAPTE ».

Pour être automatiquement déclaré très apte, le candidat doit obtenir au minimum un score global final⁶ de 55 et un score pondéré final de 4 ou plus pour chaque compétence/valeur.

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.

5. Dispenses

Les membres du personnel de la Police Fédérale appartenant à la direction de la police judiciaire ou aux unités judiciaires déconcentrées, commissionnés au grade d'inspecteur principal de police en date du 1er avril 2001 sur base de l'art. XII.VII.21 PJPol, sont dispensés de l'épreuve de personnalité dans le cadre du présent concours de promotion.

6. Admission à la formation de base

6.1. Classement en ordre utile

La sélection de candidats internes inspecteur principal de police se déroule donc sous la forme d'un concours.

Les lauréats des épreuves de sélection sont classés, par régime linguistique comme suit (art. VII.II.16, §2, PJPol):

- (1) les candidats du groupe "TRES APTE" ont priorité sur les candidats du groupe "APTE" ;
- (2) au sein d'un même groupe, les candidats sont classés par ordre des résultats de l'épreuve professionnelle (résultats décroissants) ;

Conformément à l'article II.I.7 PJPol, les règles de priorité en cas de résultats équivalents sont les suivantes: en premier lieu le membre du personnel possédant l'ancienneté de grade la plus élevée; en cas d'ancienneté de grade égale, le membre du personnel possédant l'ancienneté de cadre la plus élevée; en cas d'ancienneté égale de cadre, le membre du personnel possédant l'ancienneté de service la plus élevée et en cas d'ancienneté de service égale, le membre du personnel le plus âgé.

⁶ Le score pondéré global final est la somme des scores finaux arrondis obtenus pour chaque compétence/valeur.

Si le nombre de places ouvertes est atteint dans le groupe « très apte », la commission de délibération clôture le concours.

La commission de délibération établit la liste par ordre alphabétique des candidats qui ont réussi et se sont classés en ordre utile. Elle envoie ensuite cette liste au chef de service du service Recrutement et Sélection qui informe les candidats concernés.

Le classement des candidats détermine leur ordre d'admission à la formation de base.

6.2. 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, 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.

Le candidat en sursis réintègrera le classement de l'incorporation suivante sur base de son T-score obtenu. En fonction de son classement dans l'incorporation suivante il bénéficiera ou non d'une préférence dans l'école de son choix.

7. Conséquences statutaires de la promotion par accession au cadre moyen

Les conséquences statutaires de la promotion par accession au cadre moyen sont clairement explicitées dans la note DGP/DPS-2006/3484/A du 25-01-2006 envoyée à toutes les directions de la Police Fédérale et à tous les corps de Police Locale.

8. Directives pour la procédure de sélection

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. Indisponibilité

Le recrutement se fait sur base d'un concours et les candidats retenus sont incorporés en formation à une date prédéfinie. Les différentes étapes de la sélection sont donc planifiées en conséquence. Chaque candidat a toutefois la faculté de prévenir le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale, préalablement à toute invitation, de son indisponibilité prévisible à une période déterminée. Tenant compte du planning des épreuves et de l'incorporation en formation prévue normalement une fois par an, le service Recrutement et Sélection de la Police Fédérale déterminera s'il peut être tenu compte de ces indisponibilités.

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.PromSoc@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.

8.4. 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 sélection⁷.

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.

8.5. 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.

8.6. 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).

8.7. 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.

8.8. Résultats

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

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

⁷ 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. »

8.10. Responsabilité

Dans la mesure où toutes les mesures utiles ont été prises pour prévenir tout dommage raisonnablement prévisible, en cas d'accidents, 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.

8.11. 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.

8.12. Recours

Outre les procédures d'appel internes propres à certaines étapes de la procédure, 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.