

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

Uitgiftenummer : DGR.Pers.RS-2018/12782 N

Ter attentie van de kandidaat-commissarissen 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 voor de sessie 2018-2019.

Mag ik u vragen het document aandachtig te willen doornemen.

Ik heb het opgesteld in uw voordeel.

Het zal u helpen om enerzijds het volledige selectieproces te begrijpen en anderzijds, in de beste omstandigheden uw deelname aan de verschillende proeven voor te bereiden.

Ik wens u veel succes in de stappen die u nog zal ondernemen.



Katja De Wolf
Diensthoofd
Dienst Rekrutering en Selectie

**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

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 het officierskader.

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 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (« UBPol » - ST 7).

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

2. KADERPROEF

- a. Diplomavereiste (artikel VII.II.12 RPPol):

Om te worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het officierskader 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 A 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 hoofdinspecteur 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 ».

Op dezelfde wijze zijn ook bepaalde personeelsleden van het middenkader vrijgesteld van voornoemde diplomavereiste. Het betreft hier de personeelsleden die:

- ofwel aangesteld in de graad van commissaris van politie op basis van het artikel XII.VII.23, RPPol (“270”);
- ofwel aangesteld in de graad van commissaris van politie op basis van XII.VII.23bis, RPPol (aanstellingen “rode looper”).

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

De kandidaat die op het ogenblik van de uiterste inschrijvingsdatum minimum vier jaar kaderanciënniteit in het middenkader telt, kan deelnemen.

De kaderproef meet:

- de kennis van de taal waarin de kandidaat zich heeft ingeschreven;
- het intellectuele potentieel.



Een job bij de politie, dat geeft zin aan je carrière



**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

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 dienst rekrutering en 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 80 betrekkingen, verdeeld als volgt:

- 32 plaatsen ten voordele van kandidaten van de Nederlandstalige taalrol;
- 25 plaatsen ten voordele van kandidaten van de Franstalige taalrol;
- 3 plaatsen ten voordele van kandidaten van de Duitstalige taalrol.

Opm : De opleiding zal enkel in het Frans en in het Nederlands worden georganiseerd.

4. SELECTIEPROFIEL

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

5. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

• **Wie wordt tot de selectieproeven toegelaten?**

De kandidaat aspirant-commissaris die op het ogenblik van de uiterste inschrijvingsdatum minimum zes jaar kaderanciënniteit in het middenkader 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 A bij de Rijksbesturen of, als hoofdinspecteur van politie geslaagd is voor de kaderproef of vrijgesteld is van de kaderproef (zie punt 2.a. supra).

• **Wie wordt NIET tot de selectieproeven toegelaten?**

De leden van het middenkader die:

- a) een laatste evaluatie met de eindvermelding « onvoldoende » hebben¹,
- b) een zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist,
- c) sinds 21 december 2013 reeds drie maal gefaald zijn in de selectieprocedure voor bevordering door overgang naar het officierskader²

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

² Het Art. 46 b) 6° van de wet van 21 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse zaken, voorziet dat vanaf deze datum een kandidaat niet meer kan deelnemen aan een selectieprocedure voor de bevordering naar een hoger kader, wanneer hij al 3x gefaald heeft.

**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

- d) In voorkomend geval, geen 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.

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 officierskader wordt georganiseerd onder de vorm van een vergelijkend examen.

De selectieproeven bestaan uit:

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

b. Een 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 beroepskennis. Ze bestaat uit 3 domeinen:
 - Domein 1: bestuurlijke politie
 - Domein 2: gerechtelijke politie
 - Domein 3: ontwikkeling en beheer van de organisatie

Bij elke vraag wordt het maximaal aantal toegekende punten vermeld. Het totaalcijfer dat iedere kandidaat behaalt komt overeen met de som van de punten behaald op elke vraag.

- (2) De tweede subproef meet de kennis van de taal, in de welke de kandidaat zich heeft ingeschreven. Ze bestaat uit een commentaarverhandeling van een tekst.

Deze tweede subproef beoogt het evalueren van de analysevaardigheden van de kandidaat, het kunnen formuleren van een standpunt over een gegeven onderwerp en het kunnen uitwerken van een coherente en gestructureerde tekst, dit zowel inhoudelijk als wat betreft de vormgeving.

Het resultaat van deze subproef is als volgt bepaald:

- 25 punten voor de inhoud;
- 25 punten voor de vorm (structuur, spelling, grammatica, zinsbouw...).

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

Eindresultaat van de beroepsproef

1° De kandidaat slaagt indien hij/zij op deze subproef een score behaalt die zich minder dan één standaardafwijking (statistische verwerking) onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevindt in:

- De eerste subproef die de professionele vaardigheden meet;
- De tweede subproef die de kennis van de taal meet wat betreft de inhoud;
- De tweede subproef die de kennis van de taal meet wat betreft de vorm.

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

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

(score van de subproef beroepskennis vermenigvuldigd met 3) + gemiddelde score van de subproef die de taalkennis meet.

Dit eindresultaat zal indien nodig worden afgerond tot twee cijfers na de komma.

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/haar deelname wordt echter niet beschouwd als een mislukking. Wat betreft het aantal deelnames, verliest de kandidaat geen kans.
- indien de kandidaat zowel een of meerdere statistische scores van minder dan 40 en 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/haar deelname wordt beschouwd als een mislukking. Het aantal deelnames voor de toekomst zal beperkt zijn.

**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

c. Een persoonlijkheidsonderzoek

(1) Inhoud

Het persoonlijkheidsonderzoek heeft tot doel te toetsen of de kandidaat voldoet aan het competentieprofiel hernoemen in de tabel op de laatste pagina's van dit document.

Dit onderzoek duurt in principe één dag en omvat een biografische vragenlijst, een persoonlijkheidstest, andere selectietechnieken die de competenties evalueren en een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en selectie.

(2) Beoordeling

De persoonlijkheidsproef wordt geënt op een 9-puntenschaal.

Overeenkomstig artikel IV.6 UBPol wordt door een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en 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:

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

Om te kunnen deelnemen aan het verdere verloop van de proeven, moet de kandidaat:

**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

- de persoonlijkheidskenmerken bezitten of het potentieel bezitten om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt van het officierskader bij de politie uit te oefenen, zoals beoordeeld naar aanleiding van het persoonlijkheidsonderzoek; en/of
- moet hij/zij een positieve evaluatie hebben verkregen betreffende zijn/haar bekwaamheid om taken van een officier uit te voeren. Deze evaluatie die het potentieel van de kandidaat beoordeelt werd voorafgaandelijk uitgevoerd door de korpschef of de directeur van de kandidaat die is geslaagd voor de beroepsproef.

d. Een gesprek voor een selectiecommissie

(1) Samenstelling

De commissie is samengesteld uit:

- (a) een gekwalificeerd personeelslid van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;
- (b) twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de federale en één tot een korps van de lokale politie behoort;
- (c) 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 bedoeld in punt d. (1) (b) hierboven 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

Het selectiegesprek voor de selectiecommissie meet specifiek de criteria: 'Mensen aansturen', 'Coping', 'Betrokkenheid – motivatie' 'Normbesef – integriteit'.

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 persoonlijkheidsonderzoek

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

e. Beslissing van de deliberatiecommissie:

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

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

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 op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende proeven en het advies van de korpschef betreffende het potentieel van de kandidaat voor bevordering naar een hoger kader.

De deliberatiecommissie neemt een van de volgende beslissingen: “zeer geschikt”, “geschikt” of “ongeschikt” op basis van de elementen van het dossier van de kandidaat. Wordt als “ongeschikt” beschouwd, ieder kandidaat die minimum één score van 1, of meer dan 2 scores minder dan 4 heeft behaald. De deliberatiecommissie wordt genomen met gewone meerderheid van stemmen.

7. VRIJSTELLING VAN SELECTIEPROEVEN – VRIJSTELLINGEN VAN OPLEIDING

a. Vrijstelling van proeven :

Bepaalde personeelsleden van het middenkader zijn vrijgesteld van het persoonlijkheidsonderzoek en het gesprek met de selectiecommissie. Het betreft de personeelsleden die:

1. ofwel aangesteld zijn in de graad van commissaris van politie, op basis van het artikel XII.VII.23, RPPol (“270”);
2. ofwel aangesteld zijn in de graad van commissaris van politie, op basis van het artikel XII.VII.23*bis*, RPPol (aanstellingen “rode loper”).

b. Vrijstellingen van opleiding (artikel XII.IV.6, RPPol):

Zijn volledig vrijgesteld van de basisopleiding van het officierskader, inbegrepen stages en examens:

1. de personeelsleden van het middenkader die houder zijn van het brevet van de gemeentepolitie bedoeld in het KB van 12 april 1965 betreffende het brevet van kandidaat-commissaris en adjunct-commissaris van politie of in artikel 1, eerste lid, van het KB van 25 juni 1991 houdende de algemene bepalingen betreffende de opleiding van de officieren van gemeentepolitie en de voorwaarden tot aanwerving en benoeming in de graad van aspirant-officier van de gemeentepolitie;
2. de personeelsleden van het middenkader die houder zijn van het brevet van hoofdonderofficier bedoeld in artikel 28,§1, van het KB van 1 april 1966 betreffende de bevordering tot de graad van adjudant bij de rijkswacht;
3. de gewezen afdelingsinspecteurs die de loonschaal M5.2 genieten;
4. de personeelsleden die de loonschaal M6, M7 of M7*bis* genieten.

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

8. BATIGE RANGSCHIKKING

De selectie van interne kandidaat-commissarissen 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 (dalende resultaten).

Overeenkomstig artikel II.1.7 RPPol worden bij gelijke resultaten de voorrangsregels 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 diensthoofd rekrutering en selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

9. PROCEDURE VAN DE INPLAATSTELLING EN DE BENOEMING

- a. Hypothese 1: de kandidaat maakt deel uit van de laureaten die vrijgesteld zijn van de basisopleiding van het officierskader

Een personeelslid dat een volledige vrijstelling van de opleiding geniet, beschikt over de duur van de opleiding om een bediening van commissaris te bekomen via mobiliteit. In afwachting hiervan blijft hij/zij deel uitmaken van zijn oorspronkelijk politiekorps in de hoedanigheid van HINP.

Het personeelslid dat geen bediening van commissaris bekomen heeft na verloop van deze periode, zal ambtshalve benoemd worden tot commissaris van politie bij de federale politie.

Hij/zij zal echter niet gehouden zijn aan een aanwezigheidsstermijn in deze bediening, wat betekent dat hij/zij kan deelnemen aan de volgende mobiliteit.

In het raam van deze procedures is het belangrijk op te merken dat de laureaat niet kan afzien van zijn/haar promotie.

Aangezien hij/zij een algemene vrijstelling geniet, wordt hij/zij namelijk beschouwd als zijnde onmiddellijk geslaagd voor de basisopleiding. Zelfs indien hij/zij de beoogde bediening niet krijgt, heeft hij/zij niet de mogelijkheid een ambtshalve bediening te weigeren. Het is immers zo dat de selectie gebeurt onder de vorm van een vergelijkend examen waarvoor het aantal toegelaten kandidaten bepaald wordt in functie van de omkaderingsbehoeften. Indien, in het raam van de selectieprocedure, een kandidaat geschikt en batig gerangschikt wordt bevonden, primeert op dat ogenblik het algemeen belang: zijn/haar inspanningen en die van de overheid kunnen niet zonder gevolg blijven.

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

b. Hypothese 2: De laureaat geniet geen vrijstelling van de basisopleiding van het officierskader

Hij/zij geniet geen vrijstelling en volgt derhalve de volledige basisopleiding van het officierskader, behalve de voorbereidende cyclus.

Vanaf de vierde maand voorafgaand aan het einde van de basisopleiding, kan hij/zij zijn kandidatuur indienen voor één of meer vacante bedieningen van CP via de mobiliteit (lokale of federale politie).

Op het einde van deze basisopleiding, en in geval van slagen, wordt hij/zij benoemd in de graad van CP. Indien hij/zij geen bediening verkregen heeft via mobiliteit, wordt hij/zij ambtshalve aangewezen voor een bediening bij de federale politie en benoemd in de graad van CP.

In geval van ambtshalve aanduiding is geen aanwezigheidstermijn vereist. Hij/zij kan bij de eerstvolgende mobiliteitscyclus postuleren voor andere bedieningen.

In het raam van deze procedure is het belangrijk op te merken dat de laureaat niet kan afzien van zijn/haar promotie. Het is immers zo dat de selectie gebeurt onder de vorm van een vergelijkend examen waarvoor het aantal toegelaten kandidaten bepaald wordt in functie van de omkaderingsbehoeften.

Indien, in het raam van de selectieprocedure, een kandidaat geschikt en batig gerangschikt wordt bevonden, primeert op dat ogenblik het algemeen belang: zijn/haar inspanningen en die van de overheid kunnen niet zonder gevolg blijven.

c. De rechtspositie van de interne kandidaat tijdens de opleiding

Gedurende de beroepsopleiding die ongeveer één jaar duurt, wordt de kandidaat van politie van rechtswege aangesteld als aspirant-commissaris van politie (art. IV.II.47, eerste lid, RPPol). De kandidaat blijft behoren tot de politiedienst waartoe hij vóór de aanvang van de basisopleiding reeds behoorde (art. IV.II.47, derde lid, RPPol) en behoudt eveneens zijn/haar loonschaal van hoofdinspecteur van politie.

Op te merken valt dat het koninklijk besluit van 24 oktober 2003 de stage voor de operationele personeelsleden geschrapt heeft vanaf 25 januari 2002.

d. De rechtspositie van de interne kandidaat bij benoeming in de graad van CP

De laureaat behoudt zijn/haar loonschaal van het middenkader tot de benoeming in de graad van commissaris van politie (na mobiliteit of ambtshalve aanwijzing). Hij/zij wordt opgenomen in de loonschaal O2. De kandidaat die niet slaagt in de opleiding vervoegt zijn/haar oorspronkelijk korps in de hoedanigheid van hoofdinspecteur.

Voor bijkomende informatie betreffende de rechtspositie en de benoeming van de aspirant-commissarissen, kan men de nota DGP/DPS-5065/A-2002 van 13-09-2002, gericht aan alle korpschefs van lokale politie als aan de directeurs-generaal van de federale politie, raadplegen.

Men kan zich eveneens wenden tot het Call Center CGC.

**VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT**

02-07-2018

10. VOORSCHRIFTEN

- a. De uitnodiging van een kandidaat voor elk deel van het vergelijkend examen gebeurt schriftelijk en gaat uit van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, Kroonlaan, 145A, 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 dienst rekrutering en selectie in kennis te stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. De dienst 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 dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A te 1050 BRUSSEL en motiveert de reden van zijn afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef verwacht. 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 het diensthoofd van de dienst van rekrutering en 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 onvoorzienbare omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Welke ook de redenen van afwezigheid moge zijn, kan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en 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.

Aangezien deelname aan een selectieproef telt als dienstprestatie, zal iedere afwezigheid gemeld worden aan de korpschef, directeur of diensthoofd van de kandidaat.

- c. Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie van het selectiegebeuren op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Het zich te laat aanmelden, kan een weigering tot deelneming aan de selectieprocedure inhouden. In geen geval zal de dienst rekrutering en selectie verantwoordelijk gesteld worden voor het zich te laat aanmelden van een kandidaat op een locatie. In uitzonderlijke omstandigheden kan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie of zijn vervanger de aanvang van een sessie op een bepaalde locatie wijzigen.
- d. Tijdens het afleggen van de selectieprocedure mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem/haar toegestuurde uitnodigingsbrief.
- e. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende selectiegedeelte. Het diensthoofd van de dienst

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER
KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)
Sessie 2018-2019
SELECTIEREGLEMENT

02-07-2018

rekrutering en selectie of zijn/haar vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.

- f. De kandidaat, die per briefwisseling, in kennis gesteld werd van niet slagen, kan bijkomende informatie vragen betreffende zijn/haar resultaat. Deze vraag moet schriftelijk ingediend worden binnen een redelijke termijn (max. 3 maanden na het vergelijkend examen).
- g. De dienst rekrutering en de selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectiegedeelte in de geschikte psychische en fysieke conditie is om de proeven te ondergaan. Starten aan een selectiegedeelte is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
Een lid van het beroepspersoneel (operationeel of administratief en logistiek personeel) in ziekteverlof (vrij van dienst om gezondheidsredenen) kan niet deelnemen aan proeven georganiseerd in het raam van de sociale promotie of de mobiliteit behalve met een medisch attest die hem/haar machtigt deel te nemen.
- h. Het diensthoofd van rekrutering en selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- i. Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectiegedeelten. Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen. Tijdens het verloop van de proeven mogen zij geen contact hebben met de kandidaten.
Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, de beraadslaging van de jury en de deliberaties die de proeven inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag acteren, dat overhandigd wordt aan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie van de federale politie.
- j. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk gemeld aan de deelnemende kandidaten.
- k. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.
- l. 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.
- m. De beslissing kan 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 beschreven 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 bepaald bij voormeld Besluit van de Regent van 23 augustus 1948.

SELECTIEPROFIEL
 COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Integreren	Via het leggen van relevante verbanden diverse gegevens op een synthetische manier integreren in een coherent geheel, alternatieven naar voor brengen en deze synthese en alternatieven verder uitwerken in een sluitende conclusie.
Managen van taken	Beslissen	Beslissingen nemen op basis van (on)volledige informatie en de nodige acties initiëren om deze beslissingen in de praktijk te brengen.
Managen van personen	Mensen aansturen	Ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties in functie van de doelstellingen en de middelen.
	Motiveren	Andere erkennen en waarderen voor hun inzet, de eigen leiderschapsstijl aan hen aanpassen en de juiste verantwoordelijkheden aan de juiste personen toevertrouwen om het goed functioneren te bevorderen.
Managen van inter-persoonlijke relaties	Adviseren	Gericht advies geven aan anderen binnen en buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie met hen uitbouwen op basis van eigen geloofwaardigheid en expertise.
	(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	Zichzelf ontwikkelen	De eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zich continu nieuwe inzichten eigen te maken.
	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.

SELECTIEPROFIEL
 COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

Competentie- domeinen	Competenties	Definities
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.

SELECTIEPROFIEL
 COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

OFFICIERENKADER INTERN	Persoonlijkheidsproef	FCA-SJT	Individuele proef	Collectieve proef	Gestructureerd interview	Commissie	Advis
<i>Integreren</i>		0,5	0,5				
<i>Beslissen</i>		0,5		0,5			
<i>Mensen aansturen</i>	0,1	0,1		0,2		0,3	0,3
<i>Motiveren</i>	0,2	0,3	0,5				
<i>Klantgericht optreden</i>	0,1	0,1			0,5		0,3
<i>Adviseren</i>	0,2		0,4	0,4			
<i>Zichzelf ontwikkelen</i>					0,7		0,3
<i>Coping</i>	0,1		0,3			0,3	0,3
<i>Motivatie</i>					0,2	0,4	0,4
<i>Integriteit</i>						0,5	0,5
<i>Afwezigheid van extremisme</i>					1		
<i>Afwezigheid van psychopathologie</i>					1		