

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER
INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

SELECTIEREGLEMENT (UITTREKSEL)

01-06-2018

1. CONTEXT

De dienst van rekrutering en selectie van de federale politie is gelast met de organisatie van het vergelijkend examen voor 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. DIPLOMAVEREISTE - 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:

VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

INTERNE KANDIDATUUR: COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

SELECTIEREGLEMENT (UITTREKSEL)

01-06-2018

- 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.23 *bis*, 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.

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.

...

10. VOORSCHRIFTEN

- Elke 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.
- 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.

SELECTIEREGLEMENT (UITTREKSEL)

01-06-2018

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 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 diensthoofd van de dienst 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 de diensthoofd van de dienst 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.

- 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 dienst 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 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. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstonodigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.

SELECTIEREGLEMENT (UITTREKSEL)

01-06-2018

- 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 diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie of zijn vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.
- g. De dienst rekrutering en selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- h. De dienst rekrutering en 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.

- 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 diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie bij de federale politie.

- j. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.

SELECTIEREGLEMENT (UITTREKSEL)

01-06-2018

- 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 dienst rekrutering en selectie van de federale politie 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 (OFFICIERSKADER)

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.

SELECTIEPROFIEL

COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

	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.