



SELECTIEREGLEMENT

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

Uitgiftenummer: 2022/08914

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

Hierna vindt u het selectiereglement betreffende de selectieproeven die in dit kader worden georganiseerd. Het reglement is van toepassing op kandidaturen met inschrijvingsdatum vanaf 2 november 2022. Om de leesbaarheid van dit document te vergemakkelijken wordt onder 'kandidaat' verstaan: man / vrouw / genderneutraal.

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

We wensen u alvast veel succes!

Eerste HCP Paul DEBLAERE
Directeur
Directie van het Personeel

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

Inhoudstafel

1	Context	3
2	Deelnemingsvoorwaarden.....	3
3	Aantal vacantie plaatsen.....	3
4	Selectieprocedure	3
4.1	Beroepsproef.....	4
4.2	Persoonlijkheidsproef	5
4.3	Deliberatiecommissie.....	8
5	Vrijstellingen.....	8
6	Toelating tot de basisopleiding	8
6.1	Batige rangschikking	8
6.2	Uitstel van toelating	9
7	Statutaire gevolgen van de bevordering door de overgang naar het middenkader	9
8	Richtlijnen van de aanwervingsprocedure.....	9
8.1	Uitnodiging	9
8.2	Aanwezigheid	9
8.3	Onbeschikbaarheid	10
8.4	Afwezigheid	10
8.5	Verzaking	10
8.6	Hulpmiddelen	10
8.7	Bedrog.....	10
8.8	Resultaten.....	11
8.9	Feedback.....	11
8.10	Aansprakelijkheid	11
8.11	Vakbonden.....	11
8.12	Beroep	11

1 Context

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

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

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

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

2 Deelnemingsvoorwaarden

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

- lid zijn van het basiskader met minimum zes jaar kaderanciënniteit in het basiskader op de uiterste datum voor inschrijving die is vastgesteld in de oproep tot de vacatures;
- geen laatste evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" hebben gekregen ¹;
- geen zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist;
- niet reeds drie maal gefaald zijn in de huidige selectieproeven ² voor overgang naar het middenkader;
- in voorkomend geval, zes jaar kaderanciënniteit hebben opgebouwd na het niet slagen voor de basisopleiding voor het beoogde kader of na een ontslag of een herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid voor het beoogde kader.

3 Aantal vacante plaatsen

Het aantal opengestelde plaatsen voor dit vergelijkend examen is vastgesteld in de oproep tot de vacatures.

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

4 Selectieprocedure

De selectie die plaatsvindt in het raam van de bevordering door overgang naar een hoger kader, wordt georganiseerd onder de vorm van een vergelijkend examen.

Gedurende deze selectie, wordt de kandidaat getest in de volgende 2 domeinen aan de hand van één of meer testen voor elk domein, dit om zijn potentieel te evalueren voor de opleiding en voor het uitoefenen van een functie in de organisatie na

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

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

het beëindigen van de opleiding :

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

Redelijke aanpassingen:

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

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

4.1 Beroepsproef

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

De proef bestaat uit 2 subproeven :

- (1) De eerste subproef meet de kennis van de taal, in de welke de kandidaat zich heeft ingeschreven.
Deze subproef evalueert de kennis en de beheersing van de taal aan de hand van verschillende elementen zoals zinsstructuur, woordenschat, spelling, woordenkennis, etc.
- (2) De tweede subproef meet de algemene beroepskennis. Ze bestaat uit 3 domeinen :
 - Domein 1 : Bestuurlijke politie
 - Domein 2 : Gerechtelijke politie
 - Domein 3 : Ontwikkeling en beheer van de organisatie

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

Eindresultaat van de beroepsproef

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

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

- 1° De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien zijn resultaat zich op minder dan één standaardafwijking (statistische berekening) onder het gemiddelde van de standaardpopulatie bevindt voor:
 - De subproef die de kennis van de taal meet;
 - De subproef die de algemene beroepskennis meet.

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

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

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

- 2° Voor de subproeven/subproef voor de welke de kandidaat de minimumscore van 40 zoals hiervoor vermeld in punt 1 niet behaalt, zal er rekening worden gehouden met de volgende hypothesen:
 - indien de kandidaat een of meerdere statistische scores minder dan 40 behaalt maar het bruto puntcijfer minstens gelijk is aan 50% van de punten van de desbetreffende subproeven: de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn deelname wordt echter niet beschouwd als een mislukking. Wat betreft het aantal deelnames, verliest de kandidaat geen kans.

4/12

- indien de kandidaat een of meerdere statistische scores van minder dan 40 én een bruto puntencijfer van minder dan 50% bij de subproeven behaalt: de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn deelname wordt beschouwd als een mislukking. Het aantal deelnames voor de toekomst zal beperkt zijn.

4.2 Persoonlijkheidsproef

Deze proef omvat:

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

Voor deze persoonlijkheidsproef, wordt de persoonlijkheid van de kandidaat onderzocht op basis van het profiel van een hoofdinspecteur van politie dat 7 competenties en 4 waarden bevat³:

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

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Analyseren	Door zich een kritisch en rationeel oordeel te vormen over de beschikbare informatie en door het essentiële van het bijkomstige te onderscheiden, inzicht krijgen in oorzaak en gevolg van een problematiek.
Managen van taken	Oplossingsgericht werken	Onverwachte situaties aankunnen en beheersen door, op basis van ervaring en kennis, mogelijke oplossingen af te wegen en door op eigen initiatief de taak op zich te nemen om de best passende oplossing te implementeren.
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.
Managen van inter-persoonlijke 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.

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

Matrix	Situational Judgement Test	Competentie-/persoonlijkheidstest	Semi-gestructureerd interview	Advies formulier	Biografische vragenlijst	Dysfunctionele persoonlijkheid - vragenlijst	Motivatievragenlijst
Competenties	Scoring						
<u>Analyseren</u>	70%	30%	*		X		
<u>Oplossingsgericht werken</u>	70%	30%	*		X		
<u>Mensen aansturen</u>	20%	10%	40%	30%	X		
<u>(Intern) Samenwerken</u>	70%	30%	*		X		
<u>(Extern) Klantgericht optreden</u>	20%	10%	40%	30%	X		
<u>Inzet tonen</u>		20%	50%	30%	X		
Coping		20%	50%	30%	X		
Betrokkenheid-Motivatatie			60%	40%	X		X
Normbesef-integriteit			50%	50%	X	X	
Afwezigheid van extremisme			100%		X	X	
Afwezigheid van psychopathologie			100%		X	X	

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Deliberatiecommissie

Het selectiedossier wordt overgemaakt aan de deliberatiecommissie.

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

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

Om automatisch zeer geschikt bevonden te worden, dient de kandidaat minimum een globale eindscore⁶ behaald te hebben van 55 en mag hij geen enkele gewogen eindscore behaald hebben die lager ligt dan 4 voor elke competentie/waarde.

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

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

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

5 Vrijstellingen

De personeelsleden van de Federale Politie die behoren tot de directie van de gerechtelijke politie of tot de gedeconcentreerde gerechtelijke eenheden, die aangesteld zijn in de graad van hoofdinspecteur op datum van 01 april 2001 op basis van artikel XII.VII.21 RPPol, zijn vrijgesteld van de persoonlijkheidsproef en van het gesprek met de selectiecommissie in het raam van dit vergelijkend examen.

6 Toelating tot de basisopleiding

6.1 Batige rangschikking

De selectie van interne kandidaat-hoofdinspecteurs van politie gebeurt onder de vorm van een vergelijkend examen.

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

⁶ De globale eindscore is de som van de afgeronde eindscores die voor elke competentie/waarde zijn behaald.

De laureaten van de selectieproeven worden per taalrol als volgt gerangschikt (art. VII.II.16, §2, RPPol) :

- (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 (aflopende resultaten).

Overeenkomstig artikel II.I.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 in de groep “zeer geschikt” bereikt is, 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 naar het diensthoofd Rekrutering en Selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

De rangorde van de kandidaten bepaalt de volgorde waarin zij tot de basisopleiding worden toegelaten.

6.2 Uitstel van toelating

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

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

De kandidaat die uitstel krijgt zal geïntegreerd worden in het klassement van de selectie die georganiseerd wordt na zijn onbeschikbaarheid op basis van zijn initieel behaalde T-score. Hij zal al dan zijn school kunnen kiezen in functie van zijn klassement in de volgende inlijving.

7 Statutaire gevolgen van de bevordering door de overgang naar het middenkader

De statutaire gevolgen van de bevordering door overgang naar het middenkader zijn expliciet uitgelegd in de nota DGP/DPS-2006/3484/A dd 25 januari 2006 verspreid aan alle directies van de Federale Politie en aan alle korpsen van de Lokale Politie.

8 Richtlijnen van de aanwervingsprocedure

8.1 Uitnodiging

De uitnodiging van een kandidaat voor een selectieproef gebeurt in principe schriftelijk en/of via e-mail en gaat uit van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan,145A, 1050 Brussel.

8.2 Aanwezigheid

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

8.3 Onbeschikbaarheid

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

De kandidaat verwittigt schriftelijk de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A te 1050 Brussel (of per e-mail: DRP.RecSel.Assessment.SocProm@police.belgium.eu) van zijn onbeschikbaarheid voor een selectieproef binnen de vijf werkdagen (niet-dwingende termijn) vóór de selectieproef. Een onverwachte afwezigheid mag telefonisch ter kennis worden gebracht, mits schriftelijke bevestiging, uiterlijk binnen de tien werkdagen na de proef.

8.4 Afwezigheid

Een afwezigheid tijdens de selectieproeven kan beschouwd worden als:

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

Wat is een gerechtvaardigde afwezigheidsreden?

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

Bij een ongerechtvaardigde afwezigheid voor één of alle selectieproeven, kan de kandidaat als niet-geslaagd beschouwd worden door het diensthoofd Rekrutering en Selectie en verliest deze een kans voor de selectie⁷.

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

8.5 Verzaking

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

8.6 Hulpmiddelen

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

8.7 Bedrog

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

⁷Artikel IV.1.28bis RPPol voorziet: “De kandidaat die zonder aanvaardbare reden afwezig is op het ogenblik dat een selectieproef plaatsvindt, wordt door het hoofd van de dienst van de Rekrutering en van de Selectie van de Federale Politie uitgesloten van verdere deelname.”

8.8 Resultaten

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

8.9 Feedback

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

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

8.10 Aansprakelijkheid

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

8.11 Vakbonden

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

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

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

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

8.12 Beroep

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

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

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

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

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