



Police

POLICE FEDERALE

Direction Générale de l'Appui et de la Gestion

Direction du service juridique,
du contentieux et des statuts
rue Fritz Toussaint 8
1050 BRUXELLESTél. : 02/642 61 21
Fax : 02/642 61 35
E-mail: dgs.dsj@police.be**NOTE PERMANENTE**Numéro d'émission DGS/DSJ/2009/27875/A
Date d'émission 3 JUIL 2009Classification **PUBLIC**
Classement **CD60**Page 1/5
Annexe(s) 0
Référence PC G:\DSJ\DPS\De Wilde
Grietje\Herevaluatie
statuut\aanwerving\OKBaanwering
\nota KB Aanwering.001.fr.docDestinataires Toutes les entités de la Police fédérale
Toutes les zones de la Police localeCopie: SSGPI
SAT
AIG
CPPL
DSI / Callcenter
DailyDoc - PolDoc - DSED

Objet	Modifications de la procédure de recrutement et de sélection et de la procédure de promotion par accession à un cadre supérieur
Références	1. Arrêté royal du 7 juin 2009 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police ; 2. Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPOL).
Chargée de dossier	CSL Jur Marie-Noëlle DONNEAUX, Tel : 02/554.42.56 CSL Jur Magali SEBILLE, Tel : 02/554.42.57

1. Contexte

Dans le cadre de la première évaluation globale du statut du personnel des services de police, qui est contenue dans le protocole nr. 186/4 du 24 août 2006 du comité de négociation pour les services de police, un certain nombre de modifications statutaires ont été négociées qui ont trait à la procédure de recrutement et de sélection.

L'arrêté royal du 7 juin 2009 portant modification de divers textes relatifs à la position juridique du personnel des services de police, publié le 26 juin 2009 au Moniteur belge, contient principalement ces modifications au statut. Sauf s'il en est stipulé autrement, ces modifications entrent en vigueur le 6 juillet 2009.

Cette note fournit une explication complémentaire relative aux modifications les plus importantes introduites par cet arrêté royal. Elle ne comprend cependant pas un résumé limitatif de toutes les adaptations contenues dans cet arrêté royal.

2. Modifications

2.1. Introduction d'une commission de délibération (articles IV.I.15, alinéa 1er, 4°, et IV.I.17 PJPOL/ST6)

Dorénavant, une commission de délibération évalue l'aptitude globale des candidats dans le cadre du recrutement externe pour le cadre opérationnel ainsi que dans le cadre de la promotion par

accession à un cadre supérieur. Ainsi, les commissions de sélection peuvent se consacrer à une analyse orientée davantage vers les compétences des candidats.

2.2. Dispenses supplémentaires aux épreuves de sélection dans le cadre du recrutement externe (articles IV.I.29 et IV.I.54 PJPoL/ST6)

Dans le cadre du recrutement externe pour le cadre opérationnel, les dispenses supplémentaires suivantes aux épreuves de sélection sont prévues :

- Le candidat inspecteur principal de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police qui n'a pas atteint le seuil minimum pour une épreuve de sélection est dispensé dans les deux années qui suivent la notification de son échec, selon le cas, de l'épreuve de personnalité, de l'épreuve d'aptitude physique et médicale ou de l'entretien de sélection devant la commission de sélection pour lesquels il a obtenu le seuil minimum depuis le 1^{er} avril 2009.
- Est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives :
 - le candidat agent de police qui est porteur d'un diplôme au moins de niveau C ;
 - le candidat inspecteur de police qui est porteur d'un diplôme au moins de niveau B ;
 - le candidat agent de police ou le candidat inspecteur de police qui, depuis le 1^{er} avril 2009, a réussi l'épreuve d'aptitudes cognitives pour un cadre supérieur.
- Est dispensé de l'enquête de moralité :
 - l'agent de police qui participe au recrutement externe pour un cadre supérieur (procédure « IN-EX ») ;
- Est dispensé de l'épreuve physique et médicale et de l'enquête de moralité :
 - l'inspecteur ou l'inspecteur principal de police qui participe au recrutement externe pour un cadre supérieur (procédure « IN-EX »).

Dans le cadre du recrutement externe pour le cadre administratif et logistique, les dispenses supplémentaires suivantes aux épreuves de sélection sont prévues :

- Est dispensé de l'épreuve d'aptitudes cognitives :
 - le candidat pour un emploi de niveau D qui est porteur d'un diplôme au moins de niveau C ;
 - le candidat pour un emploi de niveau C qui est porteur d'un diplôme au moins de niveau B ;
 - le candidat qui a réussi l'épreuve d'aptitudes cognitives pour un niveau supérieur depuis le 1^{er} avril 2009.

Les dispenses mentionnées ci-dessus sont uniquement d'application pour les épreuves de sélection subies après le 1^{er} avril 2009.

2.3. Recrutement direct pour le cadre moyen spécialisé (article IV.II.47, alinéa 4, PJPoL/ST6)

Par analogie avec les agents de police, les inspecteurs principaux de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police sont recrutés directement par le service de police concerné.

Cela implique que le service de police, qui veut engager un inspecteur principal de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police, décide quel candidat de la liste, établie après une sélection effectuée par la direction du recrutement et de la sélection, est admis à la formation de base. En outre, le service de police recruteur supporte déjà durant toute la formation de base le traitement de l'aspirant inspecteur principal de police avec spécialité particulière ou avec spécialité d'assistant de police concerné. Enfin, le recrutement direct implique pour le service de police recruteur l'obligation de nommer effectivement l'intéressé après la réussite de sa formation de base indépendamment en dehors de toute procédure de mobilité.

2.4. Nouvelle procédure de recrutement pour le cadre administratif et logistique (articles IV.I.37 à IV.I.39 et article IV.I.60 PJPoL/ST6)

A cet égard, il convient d'opérer une distinction entre les contrats de remplacement et les autres emplois prévus hors cadre du personnel et ceux prévus au cadre du personnel.

Tout d'abord, il y a lieu de souligner que la nouvelle procédure de recrutement pour les emplois prévus au cadre du personnel entre en vigueur le 26 juin 2009. Cette entrée en vigueur rapide découle du souci de pouvoir appliquer au plus vite ces nouvelles dispositions après la dernière épreuve de statutarisation.

→ *Contrats de remplacement et autres emplois prévus hors cadre du personnel*

L'article 26 de la 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 (LSW/ST3) prévoit, outre les contrats de remplacement, un nombre limitatif d'emplois qui peuvent seulement être pourvus en concluant un contrat de travail, à savoir :

- les emplois qui sont financés par des ressources temporaires ou variables;
- les emplois pour des missions spécifiques ou temporaires;
- les emplois du personnel d'entretien;
- les emplois du personnel des mess, restaurants et cantines.

Pour ces engagements contractuels, la procédure de recrutement prévue par le PJPoL ne s'applique pas. Les modifications apportées par l'arrêté royal mentionné en Ref. 1 à la procédure de recrutement prévue au PJPoL n'ont dès lors pas d'influence sur la procédure de recrutement pour les contrats de remplacement et les autres emplois mentionnés à l'article 26 LSW/ST3. Pour ces emplois, chaque service de police peut donc toujours engager de manière autonome (voir circulaire GPI 15bis du 15 juin 2002, point 2.2.3).

S'ils ne disposent pas d'un brevet de statutarisation valable, les membres du personnel Calog ayant un contrat de remplacement ou les membres du personnel Calog qui occupent un emploi visé à l'article 26 LSW/ST 3, peuvent seulement être statutarisés s'ils obtiennent, via un recrutement externe, un emploi statutaire prévu au cadre du personnel (« procédure IN-EX »).

→ *Emplois prévus au cadre du personnel*

Les emplois prévus au cadre du personnel sont des emplois statutaires. Par conséquent, la procédure de recrutement prévue au PJPoL s'applique donc bien à ces emplois.

Cela implique que, à l'exception des recrutements effectués pour faire face à un besoin urgent (voir infra), il convient d'abord d'essayer de pourvoir à ces emplois via la mobilité. Si l'emploi ne peut être pourvu via la mobilité (p. ex. pas d'actes de candidature valable, pas de candidat apte, ...), le service de police recruteur peut uniquement recourir à un engagement externe statutaire. Ainsi, si cet emploi n'a été pourvu ni via la mobilité ni via le recrutement externe, il n'est plus possible de pourvoir à cet emploi par un recrutement contractuel à durée indéterminée.

Si un emploi prévu au cadre du personnel doit cependant être pourvu de manière urgente, le service de police recruteur peut encore procéder à un recrutement contractuel. Dans le cadre d'un recrutement urgent, les membres du personnel peuvent être engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée de douze mois maximum. Un emploi qui est pourvu par un engagement contractuel urgent doit en outre être déclaré vacant lors du cycle de mobilité qui suit immédiatement.

Les membres du personnel Calog qui, dans le cadre de la nouvelle procédure de recrutement, ont été engagés par un contrat à durée déterminée en raison d'un besoin urgent, subissent les mêmes épreuves de sélection organisées par la direction du recrutement et de la sélection que celles pour les membres du personnel Calog engagés dans le cadre de la nouvelle procédure de recrutement statutaire. Compte tenu de ce qui précède, les membres du personnel Calog qui, dans le cadre de la nouvelle procédure de recrutement, ont été engagés en raison d'un besoin urgent, sont statutarisés en obtenant par mobilité un emploi statutaire prévu au cadre du personnel.

Concrètement, ces membres du personnel peuvent être statutarisés dans leur propre emploi, qui doit en outre être déclaré vacant lors du cycle de mobilité suivant le recrutement urgent, puisque dans le cadre de la mobilité vers un emploi au sein de leur propre zone ou de leur propre direction ou service, ils ne doivent satisfaire à aucun temps de présence (voir circulaire GPI 15bis du 15 juin 2002, point 1.2).

S'ils n'ont pas un brevet de statutarisation valable, les membres du personnel Calog qui ont été engagés dans le cadre de la précédente procédure d'engagement dans un emploi prévu au cadre du personnel peuvent seulement être statutarisés en obtenant par le recrutement externe un emploi statutaire prévu au cadre du personnel (« procédure IN-EX »).

2.5. Modifications au stage des membres du personnel du cadre administratif et logistique (articles V.III.13 à V.III.24 PJPol/ST6)

La durée du stage est prolongée à six mois pour les stagiaires de niveau D et à douze mois pour les stagiaires de niveau B.

Si le stage se déroule bien, aucun rapport d'évaluation ne sera établi. Dans ce cas, le stagiaire perd sa qualité de stagiaire d'office à la fin du stage. Cependant, si le stage ne se passe pas bien, le stagiaire peut à tout moment, sur base d'un rapport d'évaluation motivé et après avoir été entendu par le maître de stage, être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle ou, dans le cadre d'une procédure de promotion par accession à un niveau supérieur, être réaffecté dans son niveau d'origine pour cause d'inaptitude professionnelle.

La nouvelle réglementation est également d'application aux membres du personnel qui ont encore la qualité de stagiaire à la date du 6 juillet 2009.

2.6. Mobilité vers un emploi au sein de la direction des unités spéciales (article VI.II.21, alinéa 1er, 7°, PJPol/ST6)

Outre les modalités de sélection existantes, une vérification de sécurité peut être effectuée vis-à-vis d'un candidat qui postule par mobilité un emploi au sein de la direction des unités spéciales.

2.7. Conséquences d'un sursis dans le cadre de la mobilité sur la promotion qui y est liée (article VI.II.26, alinéa 2, PJPol)

Un membre du personnel ne peut subir aucun préjudice de l'application du "sursis à la date de mobilité" telle que prévue à l'article VI.II.26, alinéa 1^{er}, PJPol/ST 6.

Cela implique que, si une promotion est liée à la nomination dans le cadre de la mobilité, l'autorité de nomination du corps d'origine qui fait usage de la possibilité de sursis doit prendre une décision de nomination dans le nouveau grade, le cas échéant, en surnombre. La nomination intervient alors, compte tenu de l'article VI.II.25, alinéa 1^{er}, PJPol/ST 6, le premier jour de la deuxième période de référence qui suit la date de désignation à cet emploi. Le surcoût lié à la promotion est à charge du corps d'origine.

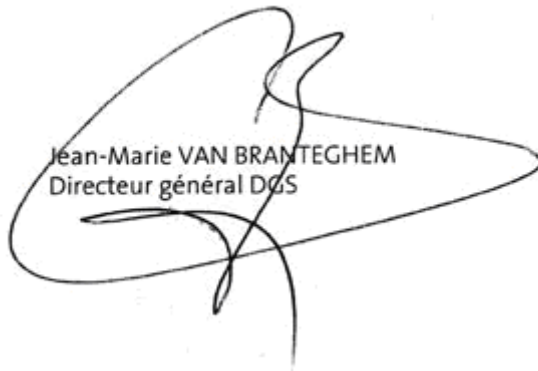
2.8. Test de potentialité dans le cadre de la promotion sociale du cadre opérationnel (articles VII.II.17, alinéa 2, VII.II.18, alinéa 2, et VII.II.19, alinéa 2, PJPol/ST6)

Dans le cadre de l'épreuve de personnalité lors de l'accession à un cadre supérieur, l'avis du chef de corps concerné, si le candidat appartient à la police locale, ou l'avis du directeur concerné, si le candidat appartient à la police fédérale, est requis.

Ce n'est que dans le cas où le candidat, cumulativement, reçoit un avis négatif, selon le cas, du chef de corps ou du directeur et a obtenu un résultat négatif à l'épreuve de personnalité, qu'il sera exclu de la suite de la procédure de sélection.

3. Pour conclure

Pour conclure, je tiens à souligner que les modalités pratiques de cette nouvelle procédure de recrutement et de sélection seront bientôt explicitées par la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale.



Jean-Marie VAN BRANTEGHEM
Directeur général DGS

----->><<-----