

VAST COMITE VAN TOEZICHT OP DE POLITIEDIENSTEN

Aanwerving van twee Franstalige commissarissen-auditor- analisten van niveau A en samenstelling van een wervingsreserve (m/v)

Het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten, ingesteld bij de wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten en op het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse, heeft als opdracht toezicht uit te oefenen op de politiediensten, een toezicht dat meer bepaald betrekking heeft op de bescherming van de rechten die de Grondwet en de wetten aan de personen waarborgen, op de coördinatie en de doeltreffendheid van de politiediensten en van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Om deze diverse opdrachten op optimale wijze te kunnen blijven verzekeren, gaat het Vast Comité P over tot een selectieprocedure met het oog op de aanwerving van twee Franstalige analisten van niveau A (m/v) voor zijn dienst enquêtes, alsook met het oog op de samenstelling van een wervingsreserve.

1. Functiebeschrijving

1.1. Algemene beschrijving van de strategische analyse

Bij het Comité P kan strategische analyse worden gedefinieerd als volgt :

“Strategische analyse is het geheel van analysetechnieken aangewend om de situatie, de resultaten, de evolutie en de impact van de politiewerking in ons land permanent op te volgen en te evalueren.”

Dit gebeurt door contextgegevens en resultaten van de verschillende

COMITE PERMANENT DE CONTROLE DES SERVICES DE POLICE

Recrutement de deux commissaires auditeurs analystes de niveau A francophones et constitution d’une réserve de recrutement (f/m)

Le Comité permanent de contrôle des services de police, institué par la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignement et de l’Organe de coordination pour l’analyse de la menace, a pour mission le contrôle des services de police, contrôle qui porte notamment sur la protection des droits que la Constitution et la loi confèrent aux personnes, sur la coordination et l’efficacité des services de police et de l’Organe de coordination pour l’analyse de la menace.

Pour continuer à assurer ces diverses missions à un degré optimal, le Comité permanent P organise une procédure de sélection en vue du recrutement de deux analystes de niveau A francophones (f/m) pour son service d’enquêtes et de la constitution d’une réserve de recrutement.

1. Description de fonction

1.1. Description générale de l’analyse stratégique

L’analyse stratégique s’entend, au Comité P, comme suit :

« L’analyse stratégique consiste dans l’ensemble des techniques d’analyse utilisées en vue de suivre et d’évaluer en permanence la situation, les résultats, l’évolution et l’impact du fonctionnement policier dans notre pays. ».

Pour ce faire, les données contextuelles et les résultats des diverses enquêtes sur

onderzoeken op het terrein met elkaar in verband te brengen over de wijze waarop de *doeltreffendheid*, de *doelmatigheid* en de *coördinatie* worden verwezenlijkt en op de wijze waarop de *fundamentele rechten en vrijheden* worden nageleefd in de schoot van de diensten met politiebevoegdheid.

Strategische analyse dient tot het verwerven van die grondige kennis over de globale werking van de politiediensten en de uitoefening van de politiefunctie door de bevoegde ambtenaren ; en over de algemeen gebruikte onderzoeksmethoden door het Comité P om tot dat globaal beeld te komen.

1.2. Functiebeschrijving

De functie van de strategische analist bestaat uit het correct concipiëren en uitvoeren van analyses over structurele disfuncties of potentiële risico's binnen de politiewerking waaronder deze die het realiseren van een democratische, gemeenschapsgerichte en integere politie in de weg staan of bemoeilijken.

De analist voert analyses uit die een beter inzicht geven in de omvang, ernst, oorzaken, en de evolutie van deze disfuncties en/of risico's en de verschillende verschijningsvormen.

Daarnaast werkt de analist mee aan de evaluatie van de methoden die door het Comité P worden gehanteerd om onderzoeken te voeren, kan hij/zij eveneens meewerken aan de voorbereiding van de interne beleidsvoering en voert hij/zij allerlei ondersteunende analyses uit.

Tevens zal hij/zij toezichtsonderzoeken moeten kunnen voorbereiden, ondersteunen en uitvoeren. Van de

le terrain sont mis en relation sur le plan de l'*efficacité*, de l'*efficience* et de la *coordination*, d'une part et du respect des *libertés et droits fondamentaux*, d'autre part au sein des services à compétences de police.

L'analyse stratégique sert à l'acquisition de cette connaissance approfondie du fonctionnement global des services de police et de la mise en œuvre de la fonction de police par les fonctionnaires compétents, ainsi que des méthodes d'enquête générales utilisées par le Comité P pour pouvoir dégager une telle vision globale.

1.2. Description de fonction

La fonction d'analyste stratégique consiste dans la conception et la mise en œuvre correctes d'analyses des dysfonctionnements structurels ou des risques potentiels au sein du fonctionnement policier, dont ceux qui entravent ou compliquent le fonctionnement démocratique et intègre d'une police orientée vers la communauté.

L'analyste procède à des analyses permettant une meilleure intelligence de la portée, de la gravité, des causes et de l'évolution de ces dysfonctionnements et/ou risques, ainsi que des différentes formes sous lesquelles ils peuvent se manifester.

En outre, l'analyste collabore à l'évaluation des méthodes utilisées par le Comité P pour mener ses enquêtes, ainsi qu'à la préparation de la politique menée en interne ; il/elle peut être amené(e) à effectuer toutes sortes d'analyses complémentaires.

Il/elle devra aussi préparer les enquêtes de contrôle, fournir un appui dans ce cadre et en exécuter. L'analyste

strategische analist wordt ook een bijdrage verwacht bij het opstellen van het jaarverslag.

De analist moet deze analyses op een zelfstandige manier kunnen uitwerken, maar wordt daartoe wel aangestuurd.

Hij/zij zal zijn functies over het ganse land dienen uit te voeren en daartoe zelf geregeld verplaatsingen dienen te maken met in principe een dienstvoertuig.

Hij/zij kan, in bijkomende orde en ondergeschikt aan de hierboven vermelde opdrachten, ook belast worden met de uitvoering van alle andere opdrachten eigen aan de dienst enquêtes.

2. Voorwaarden

2.1. Algemene voorwaarden

- Belg zijn en in België zijn woonplaats hebben;
- van onberispelijk gedrag zijn en de politieke en burgerlijke rechten genieten;
- bereid een wapen te dragen en daartoe een opleiding te volgen;
- houder van een rijbewijs type B;
- op het ogenblik van afsluiting van de inschrijvingen, fysiek geschikt zijn verklaard voor de functie;
- minimum 25 jaar oud zijn;

2.2. Bijzondere voorwaarden

- De functie van strategische analist is voorbehouden voor personen van niveau A, d.v.z. in het bezit zijn van een universitair diploma, een diploma van hoger onderwijs van het lange type of lauraat zijn van de door het

stratégique sera censé apporter sa contribution à la rédaction du rapport annuel.

Il/elle doit développer ses analyses de manière autonome, mais bénéficie d'un accompagnement.

Il/elle exercera ses fonctions sur tout le territoire, en conséquence de quoi il/elle sera amené(e) à effectuer des déplacements réguliers, en principe au moyen d'un véhicule de service.

Il/elle peut dans un deuxième ordre et de manière accessoire par rapport aux missions susmentionnées, être chargé de l'exécution de toute autre tâche propre au service d'enquêtes.

2. Conditions

2.1. Conditions générales

- être belge et avoir un domicile en Belgique ;
- être de conduite irréprochable et jouir des droits civils et politiques ;
- être disposé à porter une arme et à suivre la formation nécessaire pour ce faire ;
- être détenteur du permis de conduire B ;
- être, au moment de la clôture des inscriptions, déclaré physiquement apte à la fonction ;
- avoir au minimum 25 ans ;

2.2. Conditions particulières

- La fonction d'analyste stratégique est réservée à des personnes de niveau A, c'est-à-dire en possession d'un diplôme universitaire, d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long ou lauréats d'examens organisés

selectiebureau van de federale overheid (SELOR) georganiseerde examens voor overgang naar het niveau A in het federaal openbaar ambt;

- vertrouwd zijn met politiewerk;
- relevante werkervaring desbetreffend van minimum 5 jaar;
- brevet van strategisch analist verstrekt door de geïntegreerde politie wordt als meerwaarde beschouwd;
- een brede maatschappelijke interesse voor diverse domeinen met betrekking tot mensenrechten, politie en de problemen van de burger.

2.3. Specifieke profielvereisten strategisch analist

Vaardigheden en attitudes:

Er wordt verwacht van de strategische analisten dat ze:

- analytisch en gestructureerd kunnen denken: ze organiseren hun onderzoek op een doordachte, logische, analytische en gestructureerde manier. Ze kunnen een probleem in zijn geheel benaderen, rekening houdend met de verschillende componenten ervan;
- een kritische ingesteldheid bezitten: ze bezitten het vermogen om informatie afkomstig uit meerdere bronnen kritisch te kunnen beoordelen en op basis hiervan (nieuwe) hypothesen te kunnen opstellen, deze te kunnen testen en de conclusies hieruit op een samenhangende manier samen te brengen;
- zin hebben voor synthese: de resultaten van een onderzoek bondig en gevat kunnen samenvatten, zodat de essentie duidelijk tot uiting komt;

par le bureau de sélection des autorités fédérales (SELOR) en vue de la promotion au niveau A dans la fonction publique fédérale ;

- être familiarisé avec le travail policier ;
- disposer d'une expérience professionnelle utile de minimum 5 ans ;
- le brevet d'analyste stratégique délivré par la police intégrée est considéré comme un atout ;
- faire preuve d'un grand intérêt social pour les divers domaines en relation avec les droits de l'homme, la police et les problèmes du citoyen.

2.3. Profil spécifique exigé de l'analyste stratégique

Compétences et dispositions :

On attend des analystes stratégiques qu'ils :

- pensent de manière analytique et structurée : ils organisent leurs enquêtes de façon réfléchie, logique, analytique et structurée. Ils sont capables d'aborder un problème dans son ensemble, sans toutefois perdre de vue ses différentes composantes ;
- aient un esprit critique : ils sont à même de juger d'un œil critique les informations provenant de différentes sources, de concevoir des (nouvelles) hypothèses sur cette base, de les tester et de formuler des conclusions de manière cohérente ;
- aient l'esprit de synthèse : pouvoir synthétiser de manière pertinente les résultats d'une enquête de manière à en faire ressortir la substance;

- zelfstandig kunnen werken: door op een zelfstandige manier een project te kunnen opzetten dat loopt over een langere periode en meerdere taken/opdrachten tegelijkertijd te kunnen beheren. Hun verantwoordelijkheid kunnen opnemen in projecten waarbij meerdere partners betrokken zijn;
- een open geest bezitten en creatief kunnen denken: een probleem vanuit een nieuwe invalshoek kunnen benaderen, waarbij de verwachte denkwijzen kunnen worden verlaten, informatie of documentatie zoeken uit andere dan de traditionele bronnen; analyses op een creatieve manier kunnen presenteren; gericht zijn op het ontwikkelen van oplossingen voor problemen en dan ook pertinente oplossingen kunnen aanreiken;
- een dynamische persoonlijkheid bezitten en initiatief kunnen tonen bij het ontwikkelen van vaardigheden of kennis die nodig zijn om de taak goed te kunnen vervullen;
- kunnen werken volgens een systematische en methodische manier;
- zich goed mondeling en schriftelijk kunnen uitdrukken: de resultaten van een analyse zowel intern als extern mondeling kunnen toelichten; een rapport op een gestructureerde manier kunnen uitschrijven;
- flexibel zijn;
- in staat zijn om snel nieuwe concepten en technieken eigen te maken en deze toe te passen in het eigen werkdomein;
- beschikken over voldoende empathie: de problematiek kunnen bekijken vanuit het standpunt van het parlement, de overheid, de
- travaillent de manière autonome : mettre en place de manière autonome un projet à long terme en gérant plusieurs tâches/missions à la fois. Ils sont censés prendre leurs responsabilités dans des projets impliquant différents partenaires ;
- aient un esprit ouvert et pense de manière créative : pouvoir aborder un problème via une nouvelle approche se distanciant éventuellement des conceptions attendues, chercher information et documentation auprès des sources autres que les sources traditionnelles, pouvoir présenter des analyses de manière créative, se concentrer sur l'élaboration de solutions les plus pertinentes possibles aux problèmes rencontrés ;
- possèdent une personnalité dynamique et fassent montre d'initiative dans le développement de compétences ou de connaissances nécessaires à l'exécution de la mission ;
- soient capables de travailler de manière systématique et méthodique ;
- puissent bien s'exprimer oralement et par écrit : pouvoir expliciter verbalement les résultats d'une analyse tant en interne qu'en externe et rédiger un rapport structuré ;
- fassent preuve de flexibilité ;
- soient à même d'élaborer de nouveaux concepts et des techniques propres pour les appliquer dans leur domaine d'activités ;
- disposent d'une capacité d'empathie suffisante : pouvoir étudier la problématique du point de vue du Parlement, des autorités, des services

politiediensten of de burger; zich in de plaats kunnen stellen van de opdrachtgever van de analyse om de gevraagde taak doelgericht te kunnen uitvoeren;

- in teamverband kunnen werken aan een gemeenschappelijk project met meerdere partners, die soms andere standpunten innemen of andere verwachtingen hebben;
- in staat zijn om kaarten, grafieken en tabellen correct te kunnen interpreteren;
- een gunstig arbeidsklimaat kunnen bewerkstelligen.

Kennis:

Er wordt verwacht van de strategische analisten dat ze:

- voldoende kennis bezitten van statistiek. De kennis van statistische software is een pluspunt;
- een praktische kennis bezitten van de informatica op het vlak van tekstverwerking, rekenblad, databanken, presentatiesoftware;
- een goede kennis hebben van het nederlands;
- een passieve kennis bezitten van het Engels. Een actieve kennis bezitten van het Engels is een pluspunt;
- een goede kennis hebben van de Belgische staatsstructuur, de rechten en vrijheden, en de politiestructuur en – werking.

4. Selectieprocedure

Geïnteresseerden dienen hun kandidatuur, per aangetekend schrijven bij de post, te sturen aan het Vast Comité P, Wetstraat 52, 1040 Brussel, ter attentie

de police ou du citoyen, pouvoir se mettre à la place du commanditaire de l'analyse afin de mener à bien la tâche demandée de façon adéquate ;

- soient aptes à fonctionner en équipe dans le cadre d'un projet conjoint avec différents partenaires ayant parfois d'autres conceptions ou attentes ;
- soient à même d'interpréter correctement cartes, graphiques et tableaux ;
- promeuvent un climat de travail favorable.

Connaissances :

On attend des analystes stratégiques qu'ils aient :

- une connaissance suffisante de la statistique. La connaissance de logiciels de statistiques est un atout ;
- une connaissance pratique de l'informatique en matière de traitement de texte, de feuilles de calcul, de bases de données, de logiciels de présentation ;
- une bonne connaissance du néerlandais;
- une connaissance passive de l'anglais. La connaissance active de cette langue est un atout ;
- une bonne connaissance de la structure de l'Etat belge, des droits et libertés, de la structure et du fonctionnement de la police.

4. Procédure de sélection

Les personnes intéressées doivent adresser leur candidature, par lettre recommandée à la poste, à l'attention de madame le greffier du Comité

van mevrouw de griffier.

De uiterste datum voor inschrijving is **20 september 2009**.

De kandidaturen dienen vergezeld te zijn van de volgende documenten:

- een gedetailleerd curriculum vitæ en een motivering voor de kandidaatstelling. Het curriculum vitæ moet dusdanig zijn opgesteld dat de leden van de selectiecommissie kunnen overgaan tot de preselectie waarvan hierna sprake;
- een bewijs van goed zedelijk gedrag van ten hoogste 3 maand oud;
- een getuigschrift waaruit de fysieke geschiktheid van de kandidaat blijkt om de functie te vervullen;
- een kopie van de diploma's, getuigschriften en bijzondere bekwaamheden;
- een uitdrukkelijke instemming zich te onderwerpen aan een moraliteitsonderzoek en aan een onderzoek met het oog op het bekomen van een veiligheidsmachtiging, daarin begrepen de raadpleging van het persoonlijk dossier zo voorhanden;
- indien voorhanden een kopie van de gedurende laatste vijf jaar opgestelde evaluaties;
- de eventuele vraag de kandidatuur niet ter kennis te brengen aan de huidige werkgever;
- zo voorhanden, een kopie van het document met betrekking tot hun gerechtelijke en disciplinaire antecedenten met betrekking tot de uitgeoefende functies van de laatste tien jaar, dan wel een verklaring ad hoc vanwege de werkgever (in geval

permanent P, rue de la Loi 52 à 1040 Bruxelles.

La date limite d'inscription est le **20 septembre 2009**.

Les candidatures seront accompagnées des documents suivants :

- un curriculum vitæ détaillé et une motivation de la présentation de la candidature. Le curriculum vitæ sera rédigé de telle sorte que les membres du jury de sélection soient à même de pouvoir procéder à la présélection visée plus bas ;
- un certificat de bonnes conduite, vie et mœurs datant de 3 mois au plus ;
- un certificat attestant de l'aptitude physique du candidat à exercer la fonction ;
- une copie des diplômes, attestations et autres documents attestant de compétences particulières ;
- un accord formel et écrit par lequel l'intéressé(e) accepte de se soumettre à une enquête de moralité et à une enquête en vue de l'obtention d'une habilitation de sécurité, ce qui implique notamment la consultation du dossier personnel ainsi mis à disposition ;
- si disponible, une copie des évaluations des cinq dernières années ;
- une demande éventuelle de ne pas informer l'employeur de la candidature posée ;
- si disponible, une copie du document relatif aux antécédents judiciaires et disciplinaires portant sur les fonctions exercées durant ces dix dernières années ou une déclaration ad hoc de la part de l'employeur (pour les candidats ayant demandé la

de kandidaat vertrouwelijkheid vraagt ten opzichte van zijn huidige werkgever, zal dit opgevraagd worden indien de kandidaat wordt weerhouden om te worden voorgedragen);

- voor de politieambtenaren en ambtenaren, een verklaring van de werkgever, voor zover niet vermeld in de evaluatie, inzake de loyaliteit, discretie en integriteit van de kandidaat (in geval de kandidaat vertrouwelijkheid vraagt ten opzichte van zijn huidige werkgever, zal dit opgevraagd worden indien de kandidaat wordt weerhouden om te worden voorgedragen);
- een verklaring waarbij de kandidaat zich bereid verklaart in geval van benoeming de door het Vast Comité P nodig geachte vormingen en opleidingen te volgen.

De selectieprocedure zal uit de volgende stappen bestaan:

- een onderzoek naar de ontvankelijkheid van de ontvangen kandidaturen;
- een selectie van de ontvankelijk verklaarde kandidaturen, op basis van de conformiteit van voornoemde voorwaarden met de inhoud van het curriculum vitae en het onderzoek van de geformuleerde motivering. De volledigheid en de voorstelling van het dossier ingediend ter ondersteuning van de kandidatuur zijn tevens criteria die in aanmerking zullen worden genomen. Enkel de 25 best genoteerde kandidaten zullen worden toegelaten tot de selectieproeven;
- een schriftelijke proef die peilt naar algemene kennis en cultuur, de actualiteit en het vermogen tot analyse en redactie en specifiek naar

confidentialité vis-à-vis de leur employeur, ledit document sera requis dès lors que leur candidature est retenue) ;

- pour les policiers et officiers de la fonction publique, une déclaration de l'employeur attestant de la loyauté du candidat, de sa discrétion et de son intégrité, pour autant que cela ne soit pas mentionné dans l'évaluation (pour les candidats ayant demandé la confidentialité vis-à-vis de leur employeur, ledit document sera requis dès lors que leur candidature est retenue) ;
- une déclaration par laquelle le candidat s'engage, en cas de nomination, à suivre les formations théoriques et pratiques jugées nécessaires par le Comité permanent P.

La procédure de sélection se déroulera en plusieurs étapes :

- un examen de la recevabilité des candidatures reçues ;
- une sélection des candidatures déclarées recevables, sur la base de la conformité des exigences précitées avec le contenu du curriculum vitae et de l'examen de la motivation avancée. Le caractère complet et la présentation du dossier introduit à l'appui de la candidature sont des critères qui seront aussi pris en considération. Seules les 25 candidatures les mieux notées seront admises aux épreuves de sélection ;
- une épreuve écrite relative à la connaissance et à la culture générales, à l'actualité et aux capacités d'analyse et de rédaction, ainsi que plus

de kennis van statistiek;

- een mondelinge proef en een interview voor een jury om de kennis van de kandidaten te evalueren en na te gaan of ze geschikt zijn om de functie te vervullen, in het licht van het functieprofiel dat hierboven is beschreven.

De selectie gebeurt door de directeur-generaal van de Dienst Enquêtes die daartoe een selectiecommissie samenstelt.

De kandidaten moeten minimum 60 % halen op elk van de twee laatste proeven.

Na afloop van de proeven, zal het Vast Comité P, op voordracht van de directeur-generaal van de dienst enquêtes, beslissen welke kandidaten zullen worden toegelaten tot de stage en welke kandidaten zullen worden opgenomen in de wervingsreserve. De wervingsreserve is twee jaar geldig.

De indiensttreding is voorzien binnen een minimale termijn van 1 maand na afsluiting van de selectieprocedure. De stage wordt voorafgegaan door een medisch onderzoek. Het Vast Comité P is er niet toe gehouden de geselecteerde kandidaat aan te werven, indien deze laatste niet beschikbaar kan zijn binnen een maximale termijn van vier maanden volgend op de afsluiting van de selectieprocedure.

Het Vast Comité P behoudt zich tevens het recht voor om niet over te gaan tot aanwerving indien zou blijken dat geen enkele goede kandidaat kon worden geselecteerd na afloop van de selectieprocedure zoals beschreven in deze oproep tot kandidaatstelling.

5. Statuut

spécifiquement aux connaissances statistiques ;

- une épreuve orale et une interview devant un jury en vue d'évaluer les connaissances des candidats et leur aptitude à remplir la fonction, eu égard au profil de la fonction décrit ci-avant.

La sélection sera organisée par le directeur général du service d'enquêtes P, qui constituera une commission de sélection ad hoc.

Les candidats doivent obtenir un minimum de 60 % à chacune des deux dernières épreuves.

À l'issue des épreuves, le Comité permanent P, sur proposition du directeur général du service d'enquêtes P, décidera quels candidats seront admis au stage et lesquels seront versés dans la réserve de recrutement. Ladite réserve sera valable deux ans.

L'entrée en fonction se fera dans un délai minimal d'un mois à dater de la clôture de la procédure de sélection. Le stage est précédé d'un examen médical. Le Comité permanent P n'est pas tenu au recrutement du candidat sélectionné si celui-ci ne peut se rendre disponible dans un délai maximal de quatre mois suivant la clôture de la procédure de sélection.

Le Comité permanent P se réserve aussi le droit de ne finalement pas procéder à un recrutement s'il s'avère qu'aucun candidat valable n'a pu être sélectionné au terme de la procédure de sélection telle que décrite dans le présent appel à candidature.

5. Statut

1. Voor de politieambtenaren, zal de indiensttreding gebeuren bij detachering of delegatie voor een hernieuwbare termijn van vijf jaar. De geselecteerde kandidaat zal onderworpen worden aan een stageperiode van zes maanden waarna, bij positieve beoordeling door de directeur-generaal van de Dienst Enquêtes, het Vast Comité P tot benoeming kan overgaan.

De belanghebbenden zullen de wedde blijven ontvangen die hen werd uitbetaald door hun oorspronkelijke korps of dienst, verhoogd met een detacherings- of delegatiepremie die maandelijks geïndexeerd 900,50 euro bedraagt. Ze zullen daarenboven in hun oorspronkelijke dienst hun rang, hun anciënniteit, hun rechten op pensioen en hun bevorderingsmogelijkheden behouden zonder dat een dergelijke bevordering evenwel van ambtswege een einde zal stellen aan hun functie van commissaris-auditor.

2. De andere geselecteerde kandidaten worden onderworpen aan een stageperiode van 1 jaar, waarna, bij positieve beoordeling door de directeur-generaal van de Dienst Enquêtes, het Vast Comité P tot benoeming kan overgaan.

De maandelijksse aanvangswedde (geïndexeerd en bruto) 4.829,18 euro (index = 1,4859 op 01/10/2008)

6. Bijkomende inlichtingen

Bijkomende inlichtingen kunnen worden verkregen bij de directeur-generaal van de Dienst enquêtes, op volgend telefoonnummer: 02/286.28.11

1. Pour les fonctionnaires de police, l'entrée en fonction se fera par détachement ou délégation pour une période de cinq ans renouvelable. Le candidat sélectionné sera soumis à une période de stage de six mois à l'issue de laquelle le Comité permanent P, moyennant appréciation positive du directeur général du service d'enquêtes P, peut prononcer la nomination.

Les intéressés continueront à percevoir le salaire versé par leur corps ou service d'origine, lequel sera majoré d'une prime mensuelle de détachement ou de délégation indexée de 900,50 euros. En outre, ils conserveront le rang, l'ancienneté, les droits à la pension et les possibilités d'avancement dont ils disposaient dans leur service d'origine, sans toutefois qu'un tel avancement ne mette d'office fin à leur fonction de commissaire auditeur.

2. Les autres candidats sélectionnés seront soumis à une période de stage d'un an à l'issue de laquelle le Comité permanent P, moyennant appréciation positive du directeur général du service d'enquêtes P, peut prononcer la nomination.

Le salaire mensuel de départ s'élève à 4.829,18 euros (montant brut indexé – index = 1,4859 au 01.10.2008).

6. Informations complémentaires

Pour tout complément d'information, le candidat peut s'adresser au directeur général du service d'enquêtes P via le numéro de téléphone : 02/286.28.11