



Police

POLICE FEDERALE

Direction Générale de l'appui
Et de la gestion
Direction de la mobilité et de
la gestion du personnel
* Gestion officiers *

Rue Fritz Toussaint, 8
B - 1050 BRUXELLES
Tél.: (02)642 62 01
Fax : (02)554 42 03

NOTE TEMPORAIRE

Numéro d'émission
Date d'émission

DGS/DSPO-20329
13-05-2009

Degré de classification
Classement

PUBLIC
CD628

Page
Annexe(s)
Référence PC

1/5
1
G:\OFFR\Offr
2009\Mandaten\CGL\Appel CGL.doc

Destinataire(s)

Toutes les directions de la Police fédérale
Toutes les zones de la Police locale
AIG

Copie CPPL
DailyDoc - Poldoc - Helpdesk DSED

APPEL AUX CANDIDATURES

POUR LE MANDAT DE DIRECTEUR DE LA DIRECTION DES RELATIONS AVEC LA POLICE LOCALE (CGL) (mandat de la catégorie 3)

Pour les membres du cadre opérationnel

Chaque corps de police reçoit au moins un exemplaire de cet appel aux candidatures. Les supérieurs fonctionnels veillent à ce que tout leur personnel soit informé de l'existence de cet appel aux candidatures.

Le présent appel peut être consulté sur le site internet www.hrpol.be <http://www.hrpol.be> et sur www.poldoc.be

Références:

1. Loi du 07-12-1998 (M.B. 05-01-1999) organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, article 107, alinéa 5.
2. Loi du 26-04-2002 (M.B. du 30-04-2002) relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, articles 65 à 73.
3. Arrêté royal du 30-03-2001 (M.B. du 31-03-2001) portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol), partie VII, titre III
4. Arrêté royal du 14-11-2006 (M.B. du 23-11-2006) relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale.
5. Arrêté ministériel du 28-12-2001 (M.B. du 15-01-2002) portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30-03-2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol), articles VII.22 à VII.26.
6. Arrêté ministériel du 27-02-2009 (M.B. du 11-03-2009) fixant la description de fonction de directeur de la direction des relations avec la police locale et les exigences de profil qui en découlent.
7. Circulaire ministérielle GPI 11 du 27-03-2003: modalités relatives à la procédure d'avis en matière d'évaluation du personnel des services de police (M.B. du 31-03-2003).
8. Circulaire ministérielle GPI 11bis du 24-06-2004: directives complémentaires en matière d'évaluation du personnel (M.B. du 02-07-2004).

Mandat de directeur de la direction des relations avec la police locale

1 DESCRIPTION DE FONCTION

1.1 CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

La direction des relations avec la police locale (ci-dessous: la direction CGL) est une direction centrale de la police fédérale. Elle dépend directement du commissaire général (article 2, alinéa premier, 1°, arrêté royal 14 novembre 2006).

La direction CGL se compose notamment des:

- service de la politique policière;
- service de la gestion financière;
- service des normes d'organisation et de fonctionnement;
- service de la communication et de l'échange d'information.

L'emploi de directeur CGL relève d'une fonction à mandat de catégorie 3. La désignation se fait par le Roi pour un terme à chaque fois renouvelable de cinq ans.

1.2 CONTENU DE LA FONCTION

Le directeur CGL exerce son mandat conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs à atteindre du mandat et les moyens grâce auxquels ces objectifs doivent être atteints (article 72 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police).

Le directeur CGL rapporte directement au commissaire général.

La direction CGL assure les missions énumérées à l'article 10 de l'arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale.

En particulier, la direction CGL assure les missions suivantes:

- fournir un appui méthodologique au développement et à l'implémentation de concepts de cycle de politique policière locale dans une optique de fonctionnement de la police locale qualitatif, politique et orienté vers la communauté;
- fournir un appui au développement et à l'implémentation du cycle de gestion financière locale (budget, comptabilité, comptes) en vue d'un fonctionnement et d'une politique policiers efficaces et assurer le monitoring du financement des zones de police.
- fournir un appui au développement et à l'implémentation du modèle belge d'une fonction de police de qualité orientée vers la communauté fondée sur l'équilibre entre une approche sociologique et la solution de problèmes;
- fournir un appui au développement et à l'implémentation d'un concept belge visant une organisation et un fonctionnement de la police locale optimaux en vue d'une police de qualité orientée vers la communauté;
- développer et implémenter des réseaux d'accompagnateurs de processus et de collaborateurs de politique en vue d'encourager le développement de l'organisation de la police locale basée sur les concepts d'une fonction de police orientée vers la communauté, le cycle de gestion policière locale, une qualité optimale et la gestion financière;
- assurer le suivi de la morphologie de la police locale.

Il encourage toutes les entités de la police intégrée à la recherche de l'excellence dans la fonction de police, comme contribution à la sécurité de la société (parmi lesquels la mise en place de la fonction de police orientée vers la communauté et guidée par l'information et l'introduction de systèmes relatifs à une gestion optimale de l'entreprise) et soutient en outre ces entités, à leur demande.

Le directeur CGL assure la direction d'environ 35 membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique, parmi lesquels des membres du personnel détachés de corps de la police locale.

2 PROFIL DE FONCTION

2.1 CONNAISSANCES GENERALES

- Posséder une connaissance approfondie de l'organisation, du fonctionnement, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.
- Posséder une connaissance approfondie des divers modèles de développement des organisations dans le cadre d'une gestion intégrale de l'entreprise (management intégral).
- Être et rester informé des tendances et développements en matière de gestion intégrale de l'entreprise, d'intégration de systèmes d'assistance, de responsabilité sociétale des entreprises, de systèmes de contrôle (intégral) (avec e.a. l'audit interne et externe), de politique et de gestion, de management du changement et d'accompagnement des processus de changement, de développement de vision et de culture, d'organisation qui s'instruit, etc. Pouvoir évaluer la viabilité de ces tendances et développements et sur demande, les intégrer et les traduire dans une organisation policière.
- Disposer d'une connaissance approfondie en matière de management de projet, de programme et d'organisation, leur application pratique dans un contexte d'autorité, en particulier dans un contexte policier.
- Selon le cas, posséder la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue nationale ou satisfaire aux conditions du cadre bilingue.

2.2 COMPREHENSION

- Avoir une compréhension du concept du fonctionnement policier guidé par l'information.
- Avoir une compréhension et une vision du développement futur et de l'implémentation de l'« excellence dans la fonction de police » et du rôle joué ici par sa direction au profit des deux composantes de la police intégrée.
- Avoir une compréhension des possibilités, limites et processus statutaires et budgétaires.

2.3 APTITUDES

- Posséder la faculté de planifier et de dresser des priorités.
- Posséder la faculté d'innover et avoir le sens de l'initiative.
- Posséder la faculté de chercher à atteindre des objectifs dans le cadre des possibilités et contraintes et de gérer les attentes concurrentes des partenaires.
- Pouvoir nouer des contacts utiles pour le développement et l'implémentation de l'excellence dans la fonction de police, pouvoir démarrer, développer, faciliter, coacher,...
- Posséder la faculté de situer, comprendre et appliquer les concepts de management contemporains.
- Posséder la faculté de penser de manière stratégique, en termes de processus et de manière transversale.
- Pouvoir organiser un service.
- Pouvoir diriger, accompagner et motiver les gens, pouvoir susciter l'implication et pouvoir déléguer.
- Être apte à décider et savoir prendre des responsabilités.
- Être sensibilisé à la prise de conscience des risques.

2.4 ATTITUDES

- Être convaincu du concept de fonctionnement intégré, de la complémentarité des deux composantes de la police intégrée et de la responsabilité de la direction CGL à l'égard de la police fédérale et des corps de police locale.
- Être orienté, tant de manière anticipative que réactive, vers l'amélioration continue de son propre fonctionnement et du fonctionnement de la direction CGO comme une organisation qui s'instruit. Oser remettre des certitudes en question et chercher des solutions.
- Rechercher en permanence le partenariat et s'attacher à l'orientation vers le client ainsi qu'à sa satisfaction.
- Posséder de l'autorité et la faire rayonner.
- Être disposé à la concertation et à la négociation, être ouvert à la discussion et être prêt à réviser son jugement, faire preuve d'une capacité d'écoute.
- Rendre compte aux autorités compétentes en parfaite transparence.

2.5 CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

- Être résistant au stress, être hautement tolérant à la frustration et avoir la faculté d'encaisser.
- Pouvoir communiquer de manière claire, transparente et convaincante.

- Disposer d'une grande intégrité. Savoir juger de manière impartiale et savoir adopter une attitude impartiale.
- Savoir se montrer discret.
- Faire preuve d'une grande disponibilité.

3 CONDITIONS GÉNÉRALES

La désignation se fait exclusivement sur base volontaire.

Pour la désignation à un mandat entre exclusivement en ligne de compte le membre du personnel qui:

- fait partie du cadre opérationnel et est titulaire du grade de commissaire divisionnaire de police (ou commissaire de police de première classe) ou commissaire de police, détenteur du brevet de direction ou dispensé de ce brevet ;
- répond aux exigences de profil visées au point 2 supra ;
- n'a pas fait l'objet d'une évaluation avec mention finale «insuffisant» ;
- se trouve dans une position administrative qui lui donne la possibilité de faire valoir ses droits à la promotion et à la carrière barémique,
- n'a pas encouru de sanction disciplinaire lourde non effacée,
- n'a pas atteint l'âge de soixante ans,
- s'il exerce déjà un mandat, à l'exception de la fonction d'inspecteur général adjoint, est titulaire de ce mandat depuis au moins 3 ans.

Ces conditions doivent être remplies à la date ultime d'introduction des candidatures.

4 LIEU HABITUEL DE TRAVAIL

Avenue de la Couronne, 145 – Bâtiment E
1050 BRUXELLES

5 MISE EN PLACE

L'emploi de directeur CGL est vacant.

6 SELECTION DES CANDIDATS

La sélection des candidats s'opère par une commission de sélection composée conformément à l'article VII.III.67 PJPoL.

Composition de la commission de sélection :

| | |
|--------------------|--|
| Président | CDP Fernand KOEKELBERG (CG) |
| Assesseurs | CDP François ADAM (Inspecteur général a.i.) CDP Jean-Marie VAN BRANTEGHEM (DGS) |
| Secrétaires | CDP Thierry MAURER (CG/CD) CP Jean-Marie OTTERMANS (CG/SRT) |

7 DELAI D'INTRODUCTION DE L'ACTE DE CANDIDATURE: 10-06-2009

Les actes de candidature (annexe 1) seront transmis selon une des modalités suivantes:

- envoyés par lettre recommandée à DGS/DSPO, Rue Fritz Toussaint, 8 à 1050 BRUXELLES (le candidat est tenu de remettre une copie de son formulaire de candidature à son chef fonctionnel) ;
- remis contre accusé de réception, à DGS/DSPO, avenue de la Couronne, 145B – local n°1021 à 1050 BRUXELLES tous les jours ouvrables de 0800 Hr à 1700 Hr (le candidat est tenu de remettre une copie de son formulaire de candidature à son chef fonctionnel).

Les candidatures devront être accompagnées des documents ci-après:

- une attestation de l'autorité confirmant qu'il est titulaire du grade requis;
- pour les non-mandataires, l'évaluation dont question dans le titre VII.I PJPoL ou en cas d'absence, l'avis dont question dans l'article XII.VII.2 PJPoL;

- pour les mandataires, une copie de l'arrêté de désignation dans la fonction et une attestation délivrée par l'autorité qui certifie qu'aucune évaluation intermédiaire n'est en cours à la date du présent appel;
- une déclaration délivrée par son chef fonctionnel attestant l'absence de sanction disciplinaire lourde non effacée;
- un curriculum vitae;
- un document dans lequel le candidat fait état de ses titres et mérites et sa motivation à exercer le mandat visé;
- un ou des numéros de téléphone où l'on peut joindre le candidat.

8 INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Des informations complémentaires concernant cet emploi peuvent être obtenues auprès des :

- CDP Thierry MAURER – CG/DC, Tel : 02 227 51 32 ;
- CP Jean-Marie OTTERMANS – CG/SRT, Tel: 02 227 51 28
- CSL Marie-Louise NIVARLET – CGL, Tel : 02 644 89 05.

CDP Patrick VANDE CAVEY
DSP

| | |
|--|--|
| Cachet du corps/service | <p style="text-align: center;">CANDIDATURE A UN MANDAT</p> <p><u>Demandeur:</u></p> <p>Nom:</p> <p>Prénom:</p> <p>Corps/service:..... </p> <p>Grade:</p> <p>N° d'identification :</p> <p>Adresse de contact pour correspondance, numéro de téléphone et e-mail: </p> |
| EMPLOI CONCERNE PAR LA PRESENTE CANDIDATURE | <p>Numéro d'appel: DGS/DSPO- du. </p> <p>MANDAT (1):</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <u>Liste des annexes:</u> | Attestation de l'autorité confirmant qu'il est titulaire du grade requis. |
| | Evaluation visée au Titre VII.I PJPol ou avis GPI11 bis ou pour les mandataires, une copie de l'arrêt de désignation dans la fonction et une attestation délivrée par l'autorité qui certifie qu'aucune autre évaluation intermédiaire n'est en cours |
| | Déclaration délivrée par son chef fonctionnel attestant de l'absence de sanction disciplinaire lourde non effacée. |
| | Curriculum Vitae. |
| | Document dans lequel le candidat fait état de ses titres et mérites et sa motivation à exercer le mandat visé. |

Date de la candidature et signature

(1) A remplir: Commissaire Général, Inspecteur Général, Inspecteur Général adjoint, Chef de corps de la police locale..., Directeur Général..., Directeur..., Directeur Coordinateur... ou Directeur judiciaire...