



# 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 02  
Fax : (02)554 42 03

## NOTE TEMPORAIRE

Numéro d'émission	DGS/DSPD-49946
Date d'émission	02-12-2009
Classification	<b>INTERNE</b>
Classement	<b>CD6280</b>
Page	1/6
Annexe(s)	1
Référence PC	G:\DSP\DSPD\Offr 2009\Mandaten Korpschefs\Botte du Hainaut\Appel Botte du HAINAUT 3.doc

Destinataire(s)      Toutes les directions de la Police fédérale  
Toutes les zones de la Police locale  
AIG  
Copie                  CPPL  
DailyDoc - Poldoc - Helpdesk DSED

### 3ème APPEL AUX CANDIDATURES

#### POUR LE MANDAT DE CHEF DE CORPS DE LA ZONE DE POLICE 5334 « ZP DE LA BOTTE DU HAINAUT » (mandat de la catégorie 2)

#### 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 les sites internet [www.poldoc.be](http://www.poldoc.be), [www.polsupport.be](http://www.polsupport.be) et [www.infozone.be](http://www.infozone.be).

#### Références :

1. Loi du 07-12-1998 (M.B. du 05-01-1999) organisant un service de police, intégré, structuré à deux niveaux, article 48, alinéa 1.
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 (PJPo), partie VII, titre III.
4. Arrêté ministériel du 28-12-2001 (M.B. du 15-01-2009) portant exécution de certaines dispositions de l'AR du 30-03-2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPo), articles VII.22 à VII.26.
5. Arrêté ministériel du 11-01-2006 (M.B. du 26-01-2006) fixant la description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent.
6. Circulaire ministérielle GPI II 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).
7. Circulaire GPI II bis du 24-06-2004: directives complémentaires en matière d'évaluation du personnel (M.B. du 02-07-2004).
8. Délibérations du Conseil de police des 21 septembre 2009 et 26 octobre 2009 déclarant vacant l'emploi de chef de corps de la Police Locale de la Botte du HAINAUT, fixant la date limite d'introduction des candidatures et fixant la composition de la commission locale de sélection pour l'emploi de chef de corps.

## **MANDAT DE CHEF DE CORPS DE LA POLICE LOCALE DE LA BOTTE DU HAINAUT – N°5334**

### **1 Désignation.**

Le chef de corps de la police locale est désigné à son emploi par le Roi, sur proposition motivée du conseil communal ou du conseil de police et après avis motivé du Procureur Général près la cour d'appel et du Gouverneur, parmi les candidats jugés aptes par une commission de sélection.

Attention: il ne s'agit pas d'une procédure de mobilité telle que visée dans la partie VI.II PJPol, mais bien d'une procédure de désignation spécifique à un mandat, telle que visée dans la partie VII.III PJPol.

### **2 Place dans l'organisation.**

Le chef de corps de police locale assure la direction du corps de police locale et ce, sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police.

### **3 Description générale de la fonction.**

- Le chef de corps est membre du conseil zonal de sécurité qui est constitué au sein de chaque zone de police, et au sein duquel une concertation systématique est organisée entre le(s) bourgmestre(s), le procureur du Roi, le chef de corps de la police locale et le directeur-coordonnateur administratif de la police fédérale ou son délégué.
- Le chef de corps est responsable, sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police, de l'exécution de la politique locale en matière de police et plus précisément de l'exécution du plan zonal de sécurité.
- Le chef de corps assure la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police locale et l'exécution de la gestion de ce corps.
- Le chef de corps est responsable de l'exécution, par le corps de police, des missions locales, des directives relatives aux missions à caractère fédéral et des réquisitions ainsi que de l'application des normes en matière d'organisation et d'équipement fixées par les articles 141 et 142 LPI.
- Pour l'exercice de sa fonction, le chef de corps peut solliciter l'aide visée à l'article 104.1<sup>o</sup>, LPI.
- En vue d'une bonne gestion du corps de police, le chef de corps informe dans les plus brefs délais le bourgmestre ou le collège de police de tout ce qui concerne le corps de police locale et l'exécution de ses missions. Il l'informe en outre des initiatives que la police locale compte prendre et qui concernent la politique zonale de sécurité.
- Il est tenu de faire rapport tous les mois au bourgmestre et au collège de police sur le fonctionnement du corps et de l'informer des plaintes venant de l'extérieur concernant le fonctionnement du corps ou les interventions de son personnel.
- Contrôle et exécution des missions légales décrites par la loi du 05-08-1992 sur la fonction de police et les titres II et IV de la loi du 07-12-1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.
- Contrôle et exercice des compétences inhérentes à la qualité d'officier de police administrative.
- Contrôle et exercice des compétences inhérentes à la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du Procureur du Roi.
- Responsabilité finale en matière de contrôle interne.
- Entretenir les relations externes.
- Mener les entretiens d'évaluation et de fonctionnement.

### **4 Conditions générales.**

Les désignations ont lieu exclusivement sur base volontaire.

Entre exclusivement en ligne de compte pour un mandat, 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 de chef de corps de la police locale;
- n'a pas reçu une évaluation finale «insuffisant» au cours des cinq années précédant l'introduction de la candidature;
- 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;
- est âgé d'au moins 30 ans ou a une ancienneté de service de 5 ans dans le grade d'officier ou dans l'un des grades qui entrent en ligne de compte pour se porter candidat;
- n'a pas atteint l'âge de 60 ans.

Ces conditions doivent être remplies au plus tard à la date de l'introduction de la candidature.

## **5 Conditions spécifiques.**

### **5.1 Connaissances**

- Connaissance approfondie des obligations légales en matière de police.
- Connaissance approfondie de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.
- Disposer d'une connaissance élémentaire des compétences des organes de contrôle et des autorités de tutelle.
- Disposer d'une connaissance élémentaire de la gestion financière et de la gestion des moyens d'une zone de police.
- Disposer d'une connaissance élémentaire des techniques de ressources humaines.
- Disposer d'une connaissance approfondie de la législation en matière de discipline et des procédures y liées.
- Disposer d'une connaissance approfondie du code de déontologie et de son application.
- Connaissance du management général de l'organisation.
- Connaissance du management de projets.
- Connaissance approfondie de tous les aspects de la fonction de police de base et compréhension des problèmes et des phénomènes de criminalité.

### **5.2 Aptitudes**

- Aptitudes de commandement:
  - pouvoir formuler des objectifs de manière transparente
  - capacité d'organisation effective
  - pouvoir communiquer clairement et ouvertement
  - savoir impliquer ses collaborateurs et instaurer un climat de confiance
  - pouvoir évoluer ensemble et approfondir ses connaissances
- La faculté de développer une mission, une vision et des valeurs pour son organisation de la police et de faire figure d'exemple.
- Implication personnelle dans la mise en œuvre du développement du système de management de l'organisation, de son implémentation et de son perfectionnement permanent.
- Implication personnelle auprès des clients, des partenaires et des représentants de la communauté.
- La faculté d'exécuter les tâches fixées par la loi et imposées par les autorités.
- La faculté de mener à bonne fin de manière cohérente les différentes tâches provenant de différentes autorités et ce, avec les formes de travail et les moyens mis à disposition.
- La faculté d'organiser: la faculté de développer une structure d'organisation assurant une exécution efficace et effective des tâches de la police locale.
- La faculté de déléguer: de répartir, de manière efficace, ses propres compétences de décision et responsabilités à des collègues et/ou collaborateurs.
- La faculté d'appliquer les principes de management des ressources humaines au sein de l'organisation.
- La faculté de motiver les collaborateurs.
- Placer le collaborateur idoine à la bonne place.
- La faculté de planifier les activités de service: fixer des priorités de manière effective et indiquer quelles actions sont nécessaires afin de réaliser à court et à long terme les objectifs fixés.
- La faculté de prendre du recul par rapport à l'actualité.
- Capacité de réflexion globale (au-delà de sa seule zone de police).
- Etre capable de prendre des décisions en toute indépendance: pouvoir prendre des décisions sans reporter le problème à plus tard ou sans se décharger du problème sur autrui.
- Oser prendre des initiatives.
- La faculté de négocier.
- La faculté de collaborer et d'atteindre ensemble, avec ses collaborateurs, un objectif commun.
- Avoir une vue réaliste sur les rapports gestion politique/fonctionnement du corps.
- Disposer de bonnes facultés orales et écrites de communication.
- Etre apte à résoudre les problèmes: pouvoir déceler, de manière efficace, les causes possibles des problèmes et contribuer à la recherche de solutions.
- Etre apte au contact.
- Etre capable de développer une politique d'intégrité.

### **5.3 Attitudes**

- Etre dynamique et créatif: atteindre un objectif avec une capacité d'imagination qui s'écarte des sentiers battus, être prêt à prendre des risques afin d'agir malgré les incertitudes et être capable et prêt à formuler des objectifs nouveaux ou alternatifs en rupture avec les traditions et les habitudes reçues.
- Faire preuve d'une grande intégrité: respect pour les autres, ni favoritisme, ni discrimination.
- Disposer de l'autorité nécessaire: être non seulement une personnalité suffisamment dominante pour maîtriser les hommes et les situations et les commander, mais aussi savoir faire rayonner cette autorité de manière à être naturellement accepté en tant que dirigeant.
- Clarté et transparence: pas de figure mystérieuse ou versatile dont on sait rarement ce qu'elle veut dire ou où elle veut en venir, mais bien quelqu'un qui sait s'exprimer simplement, clairement et de manière compréhensible permettant une compréhension exacte du message.
- Haute tolérance à la frustration et faculté d'encaisser.
- Etre résistant au stress.
- Etre ouvert aux problèmes de tous les membres du personnel et pouvoir les traiter avec discrétion.
- Penser de manière innovante et créative.
- En toutes circonstances, faire preuve d'une attitude correcte et faire figure d'exemple.
- Etre prêt à s'adapter.

#### 5.4 Exigences spécifiques

- Engagement cognitif: la volonté et la faculté de se perfectionner en permanence dans l'exercice de sa fonction, également au travers de sources écrites de documentation, de participation à des colloques, des sessions de formation, des symposiums, etc ...
- Engagement social: la faculté d'aborder les problèmes sociaux de manière empathique et avec sentiment social en partant d'une base policière spécialisée.
- Expérience dans l'application de techniques modernes de management.
- Etre à même d'entretenir des contacts avec la population et d'essayer de rencontrer ses besoins.
- Pouvoir évaluer l'appui matériel et humain à demander au niveau fédéral pour l'exécution des missions locales propres.
- Pouvoir évaluer l'appui matériel et humain à fournir au niveau fédéral compte tenu du besoin d'assurer la continuité de la fonction de police de base.
- Avoir un bon aperçu du développement des accords bilatéraux nécessaires avec les autres zones en vue de pouvoir garantir une organisation policière effective au sein de l'arrondissement.
- Disposer des aptitudes requises et de la disposition pour dialoguer avec les autorités politiques (fédérales et locales).

## 6 Lieu habituel de travail.

Police locale de la Botte du HAINAUT, Rue Basse Hollande, 1b à 6740 RANCE.

## 7 Mise en place

Le mandat de chef de corps de la police locale de la Botte du HAINAUT est vacant au 01-03-2010.

## 8 Sélection des candidats

La sélection des candidats s'opère par une commission de sélection constituée conformément à l'article VII.III.58 PJPoL.

Composition de la commission locale de sélection pour l'emploi de chef de corps:

	Membre	Suppléant
<b>Président du Collège de police</b>	Monsieur Charles DUPUIS Bourgmestre de BEAUMONT	Monsieur Willy DECUIR Bourgmestre de FROIDCHAPPELLE
<b>Un chef de corps qui exerce un mandat d'au moins la même catégorie</b>	CDP Alain BAL Chef de corps de la ZP GERMINALT	CDP Thierry MEUNIER Chef de corps de la ZP des TRIEUX
<b>Un directeur-coordonateur administratif ou un directeur judiciaire d'un autre ressort</b>	CDP Michel DEMOULIN Directeur coordonateur DINANT	CDP François FARGY Directeur judiciaire MONS

<b>Un expert qui n'appartient pas au corps de police locale concerné</b>	CDP Christian DEMAREZ Chef de Corps ZP des 3 Vallées	Madame Jocelyne VAN TONGELEN Secrétaire communale de la ville de CHIMAY
<b>Gouverneur de province ou commissaire d'arrondissement</b>	Monsieur Claude DURIEUX Gouverneur de Province	Monsieur Guy PETIT Commissaire d'arrondissement
<b>Procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire</b>	Monsieur Christian DEVALKENEER Procureur du Roi de CHARLEROI	Un premier substitut désigné par Monsieur le Procureur du Roi
<b>L'Inspecteur général ou l'inspecteur général adjoint</b>	CDP François ADAM Inspecteur général faisant fonction	L'Inspecteur général adjoint désigné par l'Inspecteur général faisant fonction
<b>Secrétaire</b>	Monsieur Bruno LAMBERT Conseiller ZP Botte du HAINAUT	Monsieur Guillaume MARICHAL Ressources Humaines ZP Botte du HAINAUT

## 9 Délai d'introduction de l'acte de candidature:

Le délai dans lequel l'acte de candidature doit être introduit pour être recevable est fixé au plus tard au **21-12-2009 inclus**.

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

- envoyés par lettre recommandée à DGS/DSPD, 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/DSPD, 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.1 PJPoI ou en cas d'absence, l'avis dont question dans l'article XII.VII.2 PJPoI;
- 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 attestation délivrée par son chef fonctionnel attestant que le candidat n'a pas reçu une évaluation finale "insuffisant" au cours des 5 années précédant l'introduction de la candidature;
- une attestation délivrée par l'autorité certifiant que le candidat se trouve dans une position administrative qui lui donne la possibilité de faire valoir ses droits à la promotion et à la carrière barémique;
- 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.

## 10 Informations complémentaires.

Des informations complémentaires concernant cet appel peuvent être obtenues auprès de Madame Christelle CANIVET – Téléphone: 060/41.40.86 – Fax: 060/41.40.89.

CDP Patrick VANDE CAVEY  
DSP

Cachet du corps/service	<p align="center"><b>CANDIDATURE A UN MANDAT</b></p> <p><b><u>Demandeur :</u></b></p> <p>Nom : .....</p> <p>Prénom : .....</p> <p>Corps/service : .....</p> <p>Grade : .....</p> <p>Numéro d'identification (nouveau) : .....</p> <p>Adresse de contact pour correspondance, numéro de téléphone et e-mail:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<b>EMPLOI CONCERNE PAR LA PRESENTE CANDIDATURE</b>	<p>Numéro d'appel : DGS/DSPD-49946 du 02-12-2009</p> <p>MANDAT (1): .....</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 GPIMbis ou 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
	Attestation de l'autorité certifiant que le candidat n'a pas reçu d'évaluation finale «insuffisant» au cours des cinq dernières années précédant l'introduction de la candidature
	Attestation de pouvoir faire valoir les droits à la promotion et à la carrière barémique
	Attestation de l'absence de sanction disciplinaire lourde délivrée par son chef fonctionnel
	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...	