



Police

POLICE FEDERALE

Direction générale de l'appui et de la gestion
Direction de la mobilité et de la gestion du personnel
DGS/DSP

Rue Fritz Toussaint 8
B - 1050 BRUXELLES
Tél. : (02)642.61.55 à 56
Fax : (02)642.60.96

Numéro d'émission
Date d'émission

DGS/DSP/Coord Mob en Det-15520
23-04-2010

Classification
Classement

PUBLIC

Page
Annexe(s)

1/4
2

APPEL AUX CANDIDATURES N° 010410

MISSIONS INTERNATIONALES

**Recrutement de volontaires pour la participation à des
missions internationales de gestion civile de crises
en vue de constituer une réserve de recrutement**

**CADRE OPÉRATIONNEL (Police locale et fédérale, AIG et SSGPI)
– CADRE OFFICIER (CDP et CP), CADRE MOYEN (INPP), CADRE DE BASE (INP)**

**CALOG (Police locale et fédérale, AIG et SSGPI)
– Statutaire, Niveau A et B**

N.B. : cet appel ne concerne pas des postes vacants dans le cadre de la mobilité.

Cet appel aux candidatures peut également être consulté sur les sites www.poldoc.be et www.polsupport.be

Références :

1. Arrêté royal du 30-03-2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPo).
2. Appel aux candidatures n° 011204 du 29-12-2004 – Volontaires pour la participation à des missions (humanitaires) internationales.

* * * * *

1. Contribution belge à des missions internationales de gestion civiles de crises

1.1 Contexte général

Depuis la création de la CSDP (Common Security and Defense Policy) au sein de l'Union européenne (UE) en 2001, il existe une demande sans cesse croissante de la part des SPF Intérieur et Affaires étrangères pour envoyer des policiers en mission pendant un an ou plus.

Généralement, ces missions s'inscrivent dans ce contexte de la CSDP, mais il est également possible que nous participions à des missions des Nations Unies (ONU) et de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE).

Les missions auxquelles participe la police intégrée sont toutes organisées dans des pays où une crise militaire vient d'éclater ou au sein desquels la société a été tellement perturbée que les institutions démocratiques doivent y être réinstaurées.

Toutefois, la règle veut qu'il existe une certaine forme de sécurité personnelle à l'endroit où nous envoyons du personnel. Par ailleurs, nous ne laisserons travailler personne sous commandement militaire.

Selon le principe général, la Police fédérale, et en particulier CGI/CIS & DGS/DSP, sélectionne des collègues au sein de la police intégrée sur la base de leurs compétences (policières) et de leur aptitude à pouvoir fonctionner dans des conditions difficiles. Un facteur complémentaire est que ces missions sont effectuées en l'absence de la famille de la personne concernée au sein de la région où se déroule la mission.

La décision finale quant à la participation incombe toujours à l'organisation internationale.

1.2 Nombre de postes

La Belgique peut engager 45 policiers dans des missions internationales. Actuellement, des membres du personnel sont engagés dans EULEX au Kosovo, dans EUPOL en RD du Congo, dans EUPOL COPPS dans les territoires palestiniens et dans EUMM Géorgie.

À ce jour, nous souhaitons augmenter la réserve de recrutement. À cet effet, nous allons examiner l'aptitude des candidats à ce genre de missions, de sorte que lorsqu'un appel à candidatures sera publié pour une mission, nous puissions proposer les candidats adéquats issus de cette réserve. Un screening positif ne donne aucune garantie quant à un départ en mission éventuel ni à une date de départ. Comme mentionné précédemment, cette décision incombe à l'organisation internationale.

1.3 Description de tâches et exigences de la fonction

Toutes les fonctions existantes au sein de la police intégrée peuvent être exercées dans le cadre de missions internationales. Le plus important est de disposer d'une expertise dans certains domaines. Il peut s'agir de tâches judiciaires, de maintien de l'ordre public, de circulation, de travail de quartier, d'avis juridiques, de logistique, d'expertise en matière de personnel, de contrôle aux frontières, d'expertise en affaires internes, de gestion de projet, de formation, etc.

Pour le cadre de base et le personnel CALog, au moins 5 années d'expériences au sein de la police sont requises. Concernant le cadre moyen et officier, il s'agit d'au moins 10 années.

La langue véhiculaire de la plupart des missions est l'anglais. Actuellement, une seule mission (pour officiers) se déroule en français. Une bonne maîtrise de l'anglais est une condition sine qua non étant donné que les formations sont de toute façon organisées dans cette langue. Une bonne connaissance du néerlandais ou d'autres langues constitue une plus-value.

1.4. Début et durée de l'opération

Le candidat sélectionné doit tenir compte qu'il sera envoyé en mission en principe pour une année (initialement 6 mois pour EUPOL Afghanistan). Cette durée peut être prolongée de six mois (dans le cadre de la stratégie de CGI) après un avis positif du responsable de la mission, de CGI, du chef de service initial et du membre du personnel lui-même.

2. Formation et préparation administrative

Avant le départ, il faut compter deux semaines de formation générale sur le contexte international dans lequel le candidat travaillera, suivies d'une semaine de formation spécifique concernant la région de la mission en question. Ces cours sont organisés en Belgique ou à l'étranger. Lors de la mission, il bénéficiera également d'une formation d'induction au sujet des règles en vigueur au cours de la mission.

3. Réglementation de la position juridique, statut et dispositions financières

En principe, les membres du personnel qui seront appelés à participer à de telles missions internationales seront tout d'abord détachés, au départ de leur service d'origine, au commissariat général (CG)/Direction de la coopération policière internationale (CGI) et seront ensuite mis à la disposition de l'organisation internationale qui est responsable de l'organisation et de l'exécution de la mission.

Au cours de la mission, les membres du personnel sont considérés comme étant en service actif. Tout au long de la mission, les membres du personnel belges des services de police travaillent sous l'autorité et la responsabilité de la structure et de la hiérarchie de l'organisation internationale. Il s'agit ici de l'autorité et de la responsabilité opérationnelles (mise en œuvre et utilisation du personnel sur les lieux, ...). Les autres aspects de la gestion du personnel tels que la promotion, etc. demeurent une responsabilité nationale.

En outre, les membres du personnel continuent de bénéficier de toutes les dispositions inhérentes à leur statut en ce qui concerne le salaire, les promotions, la carrière barémique, etc.

Hormis le salaire, les membres du personnel reçoivent également une "indemnité d'éloignement" par jour de participation à la mission.

Conformément à l'AR du 11-07-2002, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité forfaitaire aux membres du personnel des services de police qui participent à des opérations à caractère humanitaire ou de police, le droit à un certain nombre d'autres allocations et d'indemnités (supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat ou d'une fonction supérieure, allocation de fonction, allocation pour prestations de service accomplies le samedi, le dimanche, un jour férié ou de nuit, indemnité pour frais réels d'enquête, ...) est suspendu pour la période durant laquelle le candidat sélectionné bénéficie de l'indemnité d'éloignement.

Par ailleurs, les participants à une mission reçoivent une indemnité journalière de la part de l'UE. Cette indemnité couvre les frais de logement et de repas. À cet égard, on tient suffisamment compte d'un nombre d'obligations en matière de logement (sécurité, accessibilité, ...) qui sont imposées par le Chef de mission.

Les mandataires de la police fédérale qui participent à une mission, doivent remettre leur mandat au début de leur participation à la mission internationale.

4. Catégories de personnel pouvant poser leur candidature et profil souhaité

Les candidats doivent répondre aux conditions suivantes :

- (1) faire partie du cadre opérationnel (CDP, CP, INPP ou INP) ou du personnel CALog (statutaire, Niveau A ou B)
- (2) disposer d'une copie de la dernière évaluation de fonctionnement (la mention finale ne peut être "insuffisant") ;

- (3) se situer dans une position administrative permettant de faire valoir ses droits à la promotion et à la carrière barémique ;
- (4) disposer d'un feuillet de sanctions disciplinaires vierge (si une enquête préalable ou une enquête disciplinaire est en cours, on attend d'abord le résultat de celle-ci avant de pouvoir partir en mission);
- (5) avoir au moins 5 années d'expérience au sein de la police, pour le cadre de base et le personnel CALog, et au moins 10 années d'expérience pour le cadre moyen et officier.

5. Procédure de sélection

CG/CGI procèdera, en collaboration avec DGS/DSP, à une première sélection administrative sur la base des documents introduits.

Ensuite, les candidats retenus administrativement seront invités à passer une épreuve psychotechnique. Les candidats pourront alors être éventuellement invités à un entretien avec un jury composé de membres de CGI, de DGS et de la CPPL.

Lorsqu'une organisation internationale publiera un appel aux candidatures par la suite, on contactera une sélection de candidats examinés répondant au profil requis. À cet instant, le chef de service ou le directeur/chef de corps devra rendre un avis positif avant de pouvoir transmettre le curriculum vitae du candidat en question. Exceptionnellement, si un profil déterminé n'est pas ou est insuffisamment présent dans la réserve de recrutement, on peut faire appel à un candidat externe.

6. Renseignements complémentaires

Sur Portal – Intranet – Direction de la coopération internationale, vous trouverez une rubrique FAQ détaillée au sujet des missions. , ainsi qu'aux adresses "<http://consilium.europa.eu>" et "<http://www.youtube.com>" avec comme mot-clé "Eusecurityanddefence".

Pour toute question n'ayant pas de réponse dans la rubrique susmentionnée, vous pouvez vous adresser à la Direction de la coopération internationale (CGI/CIS), e-mail: cg.cgi.civpol@police.be, Teamware: "_CGI CIVPOL".

7. Envoi des candidatures

Les candidats peuvent introduire leur candidature par le biais du formulaire de candidature joint en annexe 1.

Le formulaire de candidature doit être accompagné des pièces suivantes : un document émanant du supérieur hiérarchique attestant que le candidat répond aux conditions telles que décrites au point 4 et le formulaire d'avis (entièrement rempli) joint en annexe 2.

Un exemplaire original de la candidature doit être envoyé à la Direction générale de l'appui et de la gestion/Direction de la mobilité et de la gestion du personnel/Cellule de Coordination mobilité et détachements (DGS/DSP/Coord Mob et Det), Rue Fritz Toussaint 8 à 1050 Bruxelles, à l'attention du CP Paul BOGAERT.

Il convient également d'envoyer une version électronique du formulaire de candidature (Annexes 1 et 2) par e-mail : dgs-dsp@brutele.be ou par Teamware : « _DGS/DSP/ASG », à l'attention du CP Paul BOGAERT.

Les candidatures sont attendues à DGS/DSP/Coord Mob & Dét, au plus tard pour le **21-05-2010**.

Les personnes qui auront introduit leur candidature en retard, devront attendre la publication d'un prochain appel aux candidatures. Ces appels sont effectués au moins une fois par an.

Commissaire divisionnaire Patrick VANDE CAVEY
Directeur de la Direction de la mobilité et de la gestion du personnel (DGS/DSP)