

MINISTERIE VAN FINANCIEN, MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN, VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU EN MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[2002/41706]

Lijst van de geregistreerde aannemers (284e aanvulling)

De 284e aanvulling van de lijst wordt gepubliceerd in bijvoegsel tot het *Belgisch Staatsblad* van 28 juni 2002, onder pagina's — 1 — tot — 36 —.

MINISTERE DES FINANCES, MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT ET MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[2002/41706]

Liste des entrepreneurs enregistrés (284° supplément)

Le 284° supplément à la liste est publié en supplément au *Moniteur belge* du 28 juin 2002, sous les folios — 1 — à — 36 —.

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2002/00444]

25 JUNI 2002. — Omzendbrief GPI 15bis betreffende de mobiliteitscyclus, inzonderheid de etappe volgend op de vacantstelling van de ambten en de kandidaatstellingen, houdende verduidelijkingen inzake de toepassing van de rechtspositieregeling betreffende de externe werving van CALog-personeel in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, en betreffende bepaalde interne verschuivingen

Aan Mevrouw en Heren Provinciegouverneurs,
Aan Mevrouw de Gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad,
Aan de Dames en Heren Burgemeesters,
Aan de Commissaris-generaal van de federale politie,
Aan de Korpschefs van de lokale politie.

Ter informatie :

Aan de Voorzitter van de Vaste Commissie van de lokale politie,
Aan de Directeur-generaal van de Algemene Rijkspolitie,
Aan de Dames en Heren Arrondissementscommissarissen,

Sinds de Octopusakkoorden is de politie in dit land onophoudelijk in beweging. Van deze politie verwacht ik dat zij een verbeteringsgerichte organisatie is die zich permanent aan evolverende noden en behoeften kan aanpassen en de processen en procedures voortdurend in vraag stelt en zondig kan bijsturen om ze beter af te stemmen op de meerwaarde van een effectieve en efficiënte dienstverlening.

De eerste mobiliteitscyclus is lopende. Voor ruim 2 000 vacant gestelde betrekkingen hebben ongeveer 3 800 personeelsleden van de politie, hetzij van het operationeel kader, hetzij van het administratief en logistiek kader (afgekort als CALog) bijna 8 000 aanvragen ingediend.

Thans lijkt het mij nuttig, gelet op de vele vragen die worden gesteld, een aantal verduidelijkingen en richtlijnen te geven over de fase die volgt op de vacantstelling van de ambten en de kandidaatstellingen.

1. Mobiliteitscyclus : verduidelijkingen en richtlijnen voor de fase, na vacantverklaring en kandidaatstelling

1.1. Functioneringsevaluaties « GPI 11 ».

Overeenkomstig artikel VI.II.13, 4° RPPol moet elk mobiliteitsdossier de laatste functioneringsevaluatie bevatten. In mijn omzendbrief GPI 11 werden de nadere regels vastgesteld omtrent de procedure tot evaluatie, bepaald in titel I van deel VII RPPol en uitgesteld tot 1 april 2003. In afwachting wordt een adviesprocedure toegepast (niet te verwarren met een eventueel gevraagd advies van de korpschef van oorsprong). De meeste van de adviezen « GPI 11 » die worden uitgebracht zijn uiteraard gunstig en stellen geen probleem, net als deze die ongunstig zijn maar niet worden betwist door de geëvalueerde. Voor een ongunstig advies dat wordt betwist en waarvoor de beroepsprocedure bij de algemene inspectie van de federale en lokale politie wordt ingediend is het mogelijk dat, in deze overgangperiode, selectieprocedures mobiliteit zullen plaatsvinden vóór de afhandeling van de beroepsprocedure bij de algemene inspectie. In een dergelijk geval kan de selecterende overheid de betrokken personeelsleden best « onder voorbehoud » laten deelnemen aan de selectie, zodat de kansen van belanghebbende, in afwachting van het resultaat van het beroep, gehandhaafd blijven.

MINISTERE DE L'INTERIEUR

[C - 2002/00444]

25 JUNI 2002. — Circulaire GPI 15bis concernant l'étape du cycle de mobilité succédant à la publication des emplois vacants et l'introduction des candidatures, portant des éclaircissements quant à l'application de la réglementation sur la position juridique en matière d'engagement externe de personnel CALog dans la police intégrée, structurée à deux niveaux, et en matière de glissements internes

A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province,
A Madame le Gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale,
A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,
Au Commissaire général de la police fédérale,
Aux Chefs de corps de la police locale.

Pour information :

Au président de la Commission permanente de la police locale,
Au Directeur général de la Police générale du Royaume,
A Mesdames et Messieurs les Commissaires d'arrondissement,

Depuis les accords Octopus, la police de notre pays est continuellement en mouvement. J'attends de cette police qu'elle soit une organisation à la recherche d'une constante amélioration, capable de s'adapter de manière permanente à l'évolution des besoins. J'attends également qu'elle puisse examiner continuellement les processus et les procédures et au besoin y apporter les corrections nécessaires pour tendre au maximum vers des prestations efficaces et efficientes.

Le premier cycle de mobilité est actuellement en cours. Environ 3 800 membres du personnel de la police, soit du cadre opérationnel, soit du cadre administratif et logistique (CALog en abrégé) ont introduit presque 8 000 demandes pour plus ou moins 2 000 emplois déclarés vacants.

Il me semble à présent nécessaire, étant donné les nombreuses questions qui sont posées, d'apporter un certain nombre d'éclaircissements et de directives pour l'étape du cycle de mobilité qui va succéder à la publication des emplois vacants et à l'introduction des candidatures.

1. Le cycle de mobilité : quelques précisions et directives concernant l'étape qui va suivre la publication des emplois vacants et l'introduction des candidatures

1.1. Evaluation de fonctionnement « GPI 11 ».

Conformément à l'article VI.II.13, 4° PJPOL, chaque dossier de mobilité doit contenir la dernière évaluation de fonctionnement. Dans ma circulaire GPI 11, des règles précises ont été fixées en ce qui concerne la procédure d'évaluation telle que décrite au titre I^{er} de la partie VII du PJPOL et celle-ci a été postposée au 1^{er} avril 2003. En attendant cette date, une procédure d'avis est d'application (celle-ci ne doit pas être confondue avec l'avis éventuellement demandé au chef de corps de l'unité d'origine). La plupart des avis « GPI 11 » qui ont été formulés sont évidemment favorables et ne posent pas de problème, tout comme ceux qui sont défavorables mais qui n'ont pas été contestés par la personne évaluée. Pour un avis défavorable qui a été contesté et pour lequel la procédure d'appel a été introduite auprès de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, il est possible que, dans cette période transitoire, les procédures de sélection de la mobilité se déroulent avant le règlement définitif de la procédure d'appel par l'inspection générale. Dans un tel cas, l'autorité qui effectue la sélection peut laisser le membre du personnel concerné participer à la sélection, de préférence « sous réserve », afin qu'il puisse garder toutes ses chances, en attendant le résultat définitif de l'appel qu'il a interjeté.

1.2. Mobiliteit aangevraagd naar een betrekking behorende tot de eigen zone of tot de eigen directie of dienst rechtstreeks afhankelijk van de commissaris-generaal of van een algemene directie.

Niets belet dat dergelijke mobiliteit wordt aangevraagd. Belanghebbende vraagt geen mobiliteit naar een ander korps en beantwoordt dan ook aan de bepalingen van artikel VI.II.10 RPPol inzake aanwezigheids-termijn en hoeft dus geen termijn van drie jaar in de betrekking die hij thans bekleedt te hebben volbracht. Indien hij evenwel voor die betrekking, die bij mobiliteit werd opengesteld, wordt aangewezen, is hij naar de toekomst toe wel gehouden aan een nieuwe aanwezigheids-termijn van drie jaar voor een eventuele mobiliteit kan worden bekomen naar een ander korps of een andere directie of dienst rechtstreeks afhankelijk van de commissaris-generaal of van een algemene directie.

1.3. Aanwezigheidstermijn voor het CALog-personeel in dienst getreden na 1 april 2001.

Overeenkomstig artikel XII.VI.3 RPPol geldt de bepaling inzake de aanwezigheidstermijn van 3 jaar niet voor de personeelsleden die op 1 april 2001, datum van inwerkingtreding van het RPPol, reeds tot de politie behoorden en die nog geen mobiliteit hebben bekomen. Het CALog-personeel in dienst getreden bij de politie na die datum voldoet niet aan die voorwaarde en moet dan ook drie jaar volbrengen in zijn betrekking alvorens mobiliteit te mogen aanvragen.

1.4. Tijd besteed aan de selecties door kandidaten voor mobiliteit.

Personeelsleden die als kandidaat deelnemen aan een selectieprocedure in het raam van de mobiliteit, bekomen een machtiging om tijdens de diensturen gedurende de daartoe vereiste duur afwezig te zijn. Deze dienstvrijstelling wordt evenwel niet als een dienstprestatie aangerekend. De deelname aan een selectieprocedure opent dus ook niet het recht op inconvenienten of maaltijdvergoeding.

De verplaatsing van en naar de plaats waar de selectie plaatsvindt wordt echter wel gelijkgesteld met een dienstverplaatsing. Dit impliceert dat het personeelslid verzekerd blijft voor gebeurlijke ongevallen en dat de kandidaat recht heeft op een terugbetaling van de gemaakte kosten overeenkomstig de bepalingen inzake dienstverplaatsingen. Indien de dienst het toelaat mag voor de verplaatsing de toelating worden gegeven een dienstvoertuig te gebruiken.

Uitzondering

Indien de selectieprocedure voor één en dezelfde bediening meer dan één kalenderdag in beslag neemt, geldt volgende regeling :

— eerste dag : de hierboven vermelde modaliteiten zijn toepasselijk;

— overige selectiedagen : de dagen waarop het personeelslid aan de selectie deelneemt, worden, verplaatsing inclusief, aangerekend voor een forfaitaire duur van 7 u. 36 m. of 3 u. 48 m., al naargelang de procedure een hele dan wel een halve dag in beslag neemt. Selecties tijdens het weekend moeten worden vermeden. Zijn zij toch vereist, dan heeft het personeelslid recht op weekendvergoeding ten belope van 7 u. 36 m. of 3 u. 48 m. forfaitair toegekende uren. Gelet op de forfaitaire aanrekening, is er geen verloning voor nachtprestaties verschuldigd. De bepaling inzake dienstverplaatsing blijft toepasselijk.

1.5. Benoeming of indienstneming waaraan een functionele opleiding voorafgaat.

Artikel VI.II.23 RPPol bepaalt dat de benoeming, de definitieve aanwijzing of de indienstneming van een kandidaat voor een betrekking waaraan het behalen van een brevet (functionele opleiding) vooraf gaat, wordt uitgesteld tot op de dag van het behalen van het vereiste brevet. Tot op dat ogenblik blijft hij deel uitmaken van het korps van oorsprong.

Om te vermijden dat het korps van oorsprong de kosten van een langdurige opleiding moet dragen voor een titularis waarvan ze zelf geen enkel rendement zal krijgen, kondig ik nu al aan dat ik een wijziging aan het RPPol zal voorstellen in die zin dat bij dergelijke langdurige gespecialiseerde opleidingen de kandidaat onmiddellijk mobiliteit maakt naar het korps van bestemming (meestal de Federale Politie). Bij een eventuele mislukking voor de opleiding kan belanghebbende, hetzij in onderling akkoord in het nieuwe korps worden herplaatst, hetzij, zelfs in overtal, alsnog terugkeren naar het korps van oorsprong. Deze procedure zal nu reeds worden toegepast.

1.2. Mobilité demandée vers un emploi au sein d'une même zone ou d'une même direction ou dans un service dépendant directement du commissaire général ou d'une direction générale.

Rien n'empêche qu'une telle mobilité soit demandée. L'intéressé ne demande pas la mobilité vers un autre corps et répond par conséquent aux dispositions de l'article VI.II.10 PJPoI en ce qui concerne le temps de présence. Il n'est donc pas nécessaire qu'il ait presté son temps de présence de trois ans dans l'emploi qu'il occupe au moment de la demande. S'il est toutefois désigné pour l'emploi qui a été ouvert par mobilité, il est par la suite tenu de prêter un nouveau temps de présence de trois ans avant de pouvoir obtenir une éventuelle mobilité vers un autre corps, une autre direction ou un service dépendant directement du commissaire général ou d'une direction générale.

1.3. Temps de présence pour le personnel CALog entré en service après le 1^{er} avril 2001.

Conformément à l'article XII.VI.3 PJPoI, la disposition en matière de temps de présence de trois ans ne concerne pas les membres du personnel qui, au 1^{er} avril 2001, date d'entrée en vigueur du PJPoI, étaient déjà en service à la police et n'ont pas encore obtenu d'emploi via la mobilité. Le personnel CALog entré en service à la police après cette date, ne satisfait pas à cette condition de temps de présence et doit donc accomplir trois ans dans son emploi avant de pouvoir demander la mobilité.

1.4. Temps consacré aux sélections par les candidats à la mobilité.

Les membres du personnel qui participent en tant que candidats à une procédure de sélection dans le cadre de la mobilité, reçoivent l'autorisation de s'absenter pendant les heures de service pour le temps que nécessite la sélection. Cette dispense de service n'est cependant pas comptabilisée comme prestation de service. La participation à une procédure de sélection n'ouvre donc pas non plus le droit aux inconvénients ou aux indemnités de repas.

Le déplacement depuis et vers le lieu où se déroule la sélection est toutefois bien assimilé à un déplacement de service. Cela implique que le membre du personnel reste assuré pour les éventuels accidents et que le candidat a droit au remboursement des frais occasionnés conformément aux dispositions en matière de déplacements de service. Si le service le permet, l'autorisation peut être donnée d'utiliser un véhicule de service pour le déplacement.

Exception

Si la procédure de sélection pour un seul et même emploi requiert plus d'un jour calendrier, la règle suivante est d'application :

— premier jour : les modalités mentionnées ci-dessus sont d'application;

— autres jours de sélection : les jours pendant lesquels le membre du personnel participe à la sélection sont comptabilisés pour une durée forfaitaire de 7 h 36 m ou 3 h 48 m, selon que la procédure requiert un jour complet ou un demi-jour, en ce compris les déplacements. Les sélections pendant le week-end doivent être évitées. Si elles sont néanmoins nécessaires, le membre du personnel aura droit à des indemnités de week-end à concurrence des 7 h 36 m ou 3 h 48 m accordées forfaitairement. Vu le calcul forfaitaire, aucune indemnité pour prestations de nuit ne sera octroyée. Les dispositions en matière de déplacements de service restent d'application.

1.5. Nomination ou engagement nécessitant une formation fonctionnelle préalable.

L'article VI.II.23 PJPoI prévoit que la nomination, l'affectation définitive ou l'engagement d'un candidat à un emploi nécessitant l'obtention préalable d'un brevet (formation fonctionnelle), est ajourné(e) jusqu'à la date d'obtention du brevet requis. Jusqu'à ce moment, le candidat continue à faire partie de son corps d'origine.

Afin d'éviter que le corps d'origine ne doive supporter les frais d'une longue formation pour un titulaire dont il n'obtiendra aucun rendement, j'annonce déjà maintenant que je proposerai une modification du PJPoI afin que lors de telles formations spécialisées de longue durée, le candidat fasse immédiatement mobilité vers le corps de destination (la plupart du temps la police fédérale). En cas d'échec à la formation, l'intéressé pourra, soit être réaffecté de commun accord au sein du nouveau corps, soit, même en surnombre, retourner vers son corps d'origine. Cette procédure sera appliquée dès à présent.

1.6. Werking van de selectiecommissies.

Voor een aantal betrekkingen heeft de overheid die over de vacantverklaring en de wijze van selectie beslist, overeenkomstig artikel VI.II.21, 4° RPPol, bepaald dat het advies van een selectiecommissie wordt ingewonnen. Wat de samenstelling en de werking van de commissies betreft, volstaat het te verwijzen naar de artikelen VI.II.28 tot VI.II.68 RPPol. De artikelen VI.II.28 en VI.II.35 RPPol laten toe dat de selectiecommissie op stukken beslist. De selectiecommissie kan evenwel ook ambtshalve of op verzoek de kandidaten horen. Het verzoek van een kandidaat om te worden gehoord is niet bindend en kan, gemotiveerd, worden afgewezen. Indien echter wordt beslist één kandidaat te horen, dan moeten ook alle andere worden gehoord.

1.7. Toepassing van de selectiemodaliteiten die door de bevoegde overheid werden bepaald overeenkomstig artikel VI.II.21 RPPol.

Het spreekt voor zich dat hetgeen werd aangekondigd moet worden toegepast. Inzonderheid indien een interview werd aangekondigd, betekent dit dat alle kandidaten aan een interview worden onderworpen.

1.8. De benoeming of indienstneming en de bekendmaking ervan.

Er hebben zeer veel personeelsleden mobiliteit aangevraagd, vaak naar meerdere betrekkingen in verschillende korpsen. Het is evident dat een benoemende of in dienst nemende overheid een kandidaat voor verschillende betrekkingen in een zelfde korps slechts éénmaal kan benoemen of in dienst nemen. Het is evenwel mogelijk dat een kandidaat in twee of meer korpsen (ongeveer) tegelijk wordt benoemd of in dienst genomen. Bovendien bepaalt artikel VI.II.25 RPPol dat het personeelslid dat voor mobiliteit voor een betrekking wordt aangewezen er toe gehouden is deze betrekking binnen de maand na de bekendmaking waar te nemen. Dit alles kan coördinatieproblemen veroorzaken en leiden tot administratieve en functionele overlast die ik, in het raam van de administratieve vereenvoudiging, tot een minimum wens te beperken.

De benoemende (of in dienst nemende) overheden worden dan ook gevraagd de benoeming (of indienstneming) in principe de navolgende werkdag te melden aan de Directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer (afgekort als DPM), Fritz Toussaintstraat 47, 1050 Brussel. Als regel stel ik voor in de benoemings- of indienstnemingsakte te vermelden dat de benoeming (of indienstneming) uitwerking heeft op de dag dat het ambt daadwerkelijk wordt opgenomen. De concrete datum wordt dan bepaald door de korpschef of de directeur of de dienstchef die rechtstreeks afhangt van de commissaris-generaal of van de directeur-generaal, in overleg met het korps van oorsprong en de kandidaat. Om technisch de benoeming (of indienstneming) vooraf bekend te kunnen maken zou de datum van opnemen van het ambt niet binnen de 3 weken volgend op het verzenden van de benoemings- of indienstnemingsakte naar DPM mogen liggen. Om het berekenen van wedde, vergoedingen, uurregelingen enz. te vergemakkelijken is het verder aangewezen het ambt daadwerkelijk te laten opnemen in het begin van een referentieperiode. In elk geval zal het betrokken personeelslid het ambt opnemen op de eerste kalenderdag van een maand.

DPM doet dan zo snel mogelijk (binnen de 3 weken) de bekendmaking (zonder vermelding van datum) voorgeschreven bij artikel VI.II.25 RPPol via een personeelsbulletin en licht de overheid van oorsprong in opdat deze in voorkomend geval de procedure « uitstel mobiliteitsdatum » zoals omschreven in artikel VI.II.26 RPPol kan toepassen.

Om de toepassing van het koninklijk besluit van 26 mei 2002 houdende toekenning van een eenmalige toelage aan sommige personeelsleden van boventallige zones mogelijk te maken, vraag ik alle benoemende overheden evenwel te wachten met benoemingen tot ik de lijst met de boventallige zones heb bekendgemaakt, gelet op de hieraan gekoppelde voorrangs- en premieregeling.

Na het daadwerkelijk opnemen van het ambt licht (de korpschef van) de benoemende (of in dienst nemende) overheid DPM hiervan zo snel mogelijk in. DPM doet dan een tweede bekendmaking « artikel VI.II.25 RPPol » (met vermelding ditmaal van data).

1.6. Fonctionnement des commissions de sélection.

Pour un certain nombre d'emplois, l'autorité qui décide de la publication de l'emploi vacant et du mode de sélection, a opté pour le recueil de l'avis d'une commission de sélection, conformément à l'article VI.II.21, 4° PJPoL. En ce qui concerne la composition et le fonctionnement de ces commissions, il suffit de se référer aux articles VI.II.28 à VI.II.68 PJPoL. Les articles VI.II.28 et VI.II.35 PJPoL admettent que la commission de sélection puisse décider sur pièces. Cependant, la commission de sélection peut également entendre les candidats d'office ou à la demande. La demande d'un candidat à être entendu n'est pas contraignante et peut, de manière motivée, être rejetée par la commission. Toutefois, s'il est décidé d'entendre un candidat, tous les autres candidats doivent l'être également.

1.7. Application des modalités de sélection qui ont été choisies par l'autorité compétente conformément à l'article VI.II.21 PJPoL.

Il va de soi que ce qui a été annoncé doit être appliqué. Plus précisément, si une interview a été annoncée, cela signifie que tous les candidats devront être soumis à celle-ci.

1.8. La nomination ou l'engagement et leur annonce.

De nombreux membres du personnel ont demandé leur mobilité, souvent pour plusieurs emplois dans des corps différents. Il est évident qu'une autorité de nomination ou d'engagement ne peut nommer ou engager qu'une seule fois un candidat pour plusieurs emplois différents au sein du même corps. Cependant, il est possible qu'un candidat soit nommé ou engagé dans deux ou plusieurs corps (à peu près) en même temps. De plus, l'article VI.II.25 PJPoL prévoit que le membre du personnel qui est affecté à un emploi à attribuer par mobilité, est tenu d'exercer cet emploi dans le mois qui suit la date à laquelle son affectation est communiquée. Tout cela peut provoquer des problèmes de coordination et mener à des surcharges administratives et fonctionnelles que précisément, dans le cadre de la simplification administrative, je souhaite limiter à un minimum.

Il est donc demandé aux autorités de nomination (ou d'engagement) de communiquer la nomination (ou l'engagement) à la direction de la mobilité et de la gestion des carrières (DPM en abrégé), rue Fritz Toussaint 47, 1050 Bruxelles. Cette communication sera en principe effectuée le premier jour ouvrable qui suit ladite nomination ou ledit engagement. Je propose comme règle de mentionner dans l'acte de nomination ou d'engagement que celle-ci ou celui-ci prend effet le jour où l'emploi est réellement exercé. La date concrète est alors déterminée par le chef de corps ou le directeur ou le chef de service qui dépend directement du commissaire général ou du directeur général, en accord avec le corps d'origine et le candidat. Pour qu'il soit techniquement possible d'annoncer la nomination (ou l'engagement) préalablement à la prise de fonctions du candidat, l'occupation réelle de l'emploi ne pourrait donc intervenir qu'au-delà des trois semaines suivant l'envoi de l'acte de nomination à DPM. De plus, pour faciliter le calcul du traitement, des indemnités, des heures de prestation, etc..., il est indiqué de n'autoriser l'occupation réelle de l'emploi qu'au début d'une période de référence. Dans tous les cas, le membre du personnel prendra ses fonctions le premier jour d'un mois.

DPM effectue aussi rapidement que possible (endéans les trois semaines) la communication prescrite par l'article VI.II.25 PJPoL (sans faire mention d'une date) via un bulletin du personnel. DPM informe également l'autorité d'origine afin que celle-ci puisse, le cas échéant, faire usage de la procédure « sursis à la date de mobilité » décrite dans l'article VI.II.26 PJPoL.

Cependant, pour rendre possible l'application de l'arrêté royal du 26 mai 2002 portant l'octroi d'une allocation unique à certains membres des zones excédentaires, je demande à toutes les autorités de nomination d'attendre pour procéder à des nominations que j'aie rendu publique la liste de ces zones excédentaires, étant donné les mesures de priorités et de primes qui y sont liées.

Après la prise de fonctions effective, (le chef de corps de) l'autorité de nomination (ou d'engagement) informe DPM le plus rapidement possible. DPM fait alors une deuxième communication "article VI.II.25 PJPoL" (avec cette fois mention de la date).

Indien na de eerste bekendmaking van een benoeming (indienstneming) het benoemde (in dienst genomen) personeelslid uitzonderlijk zijn ambt niet binnen de maand opneemt, kan de benoemende (in dienst nemende) overheid volgens dezelfde procedure alsnog een andere laureaat van de selectie in het nog vrijstaande ambt benoemen (in dienst nemen), op voorwaarde dat deze nog geen ander ambt heeft opgenomen. Eenmaal een ambt opgenomen, is er gelet op de bepalingen van artikel VI.II.10,1° RPPol immers geen nieuwe benoeming (indienstneming) meer mogelijk binnen de 3 jaar en vervallen alle andere lopende kandidaturen.

Indien gebruik wordt gemaakt van het « uitstel mobiliteitsdatum » zoals omschreven in artikel VI.II.26 RPPol, dan wordt, als belanghebbende binnen de 30 dagen te rekenen vanaf de eerste bekendmaking niet uitdrukkelijk het ambt weigert, deze geacht zijn ambt te hebben opgenomen en wordt de benoeming (indienstneming) definitief.

DPM zal op haar beurt de benoemende (of in dienst nemende) overheden van de andere door de kandidaat aangevraagde betrekkingen ervan inlichten wanneer een personeelslid zijn ambt daadwerkelijk heeft opgenomen en deze dus niet meer benoembaar is (of niet meer kan worden in dienst genomen) gedurende 3 jaar, zodat geen tijd, kosten en administratie worden besteed aan nuttelose selecties en benoemingen (of indienstnemingen).

1.9. Toepassing van de procedure « uitstel mobiliteitsdatum ».

Een personeelslid mag geen nadeel ondervinden van de toepassing van het « uitstel mobiliteitsdatum » zoals omschreven in artikel VI.II.26 RPPol. Indien geen bevordering aan de benoeming is gekoppeld stelt dit, gelet op de bepalingen van artikel 5 van het koninklijk besluit van 20 november 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake de mobiliteit van het personeel van de politiediensten, geen probleem. In dergelijk geval vangt de aanwezigheidsstermijn in de betrekking immers aan op de datum van benoeming, zonder dat uitstel hieraan afbreuk doet (die datum zal ook in het personeelsbulletin van bevestiging worden opgenomen). Indien er een bevordering aan de benoeming is gekoppeld dan moet de benoemende overheid van het korps van oorsprong een benoemingsbesluit in de nieuwe graad nemen, desnoods in overtal. De overheid van bestemming neemt een benoemingsbesluit dat de uitgestelde datum vermeldt. De bevorderingsdatum zal, gelet op de bepalingen van het artikel VI.II.25 RPPol de eerste van de maand die volgt op het verstrijken van de periode van één maand na de bekendmaking van het benoemingsbesluit van de overheid van bestemming zijn. Indien belanghebbende reeds vroeger uitdrukkelijk te kennen geeft zijn nieuwe betrekking op te zullen nemen kan de benoeming reeds vroeger plaatsvinden, maar evenwel steeds op de eerste van een maand.

De kosten van de toepassing van de procedure « uitstel mobiliteit » zijn ten laste van het korps van oorsprong, de meerkost verbonden aan de bevordering inclusief.

1.10. Benoemingen (of indienstnemingen) in lokale polities die nog niet in plaats zijn gesteld

Conform artikel 12, eerste lid van de wet van 27 december 2000 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de rechtspositie van het personeel van de politiediensten is het mogelijk in een nog niet ingestelde lokale politie van een politiezone betrekkingen in het operationeel kader of het CALog vacant te verklaren (in de betrokken korpsen van gemeentepolitie). Voor zover de betrokken lokale politie nog niet is ingesteld op het ogenblik van de benoeming (of indienstneming), kunnen de gemeentelijke overheden van één van de korpsen van gemeentepolitie met toepassing van dezelfde wetsbepaling ook overgaan tot benoeming (of indienstneming) in een gemeentelijk politiekorps.

1.11. Administratieve afhandeling van de mobiliteitsprocedure.

Na afsluiten van de toewijzingsprocedure van een betrekking bezorgen de benoemende (of in dienst nemende) overheden de mobiliteitsdossiers aan DPM terug die dan zorgt voor de klassering ervan in de persoonlijke dossiers. Aan dergelijk afgesloten mobiliteitsdossier moet enkel de definitieve beslissing over de kandidaatsstelling worden toegevoegd. De overige documenten aangaande de selectieprocedure blijven bij de selecterende benoemende (of in dienst nemende) overheid die in voorkomend geval bij een eventuele bezwaarprocedure deze documenten zal nodig hebben.

Dans l'hypothèse où, après la première communication d'une nomination (engagement), le membre du personnel nommé (engagé) n'exerce exceptionnellement pas son emploi endéans le mois, l'autorité de nomination (d'engagement) peut encore, selon la même procédure, nommer (engager) un autre lauréat de la sélection dans l'emploi resté vacant, à condition que cet autre candidat ne soit pas entre-temps entré en fonction dans un autre emploi. Etant donné les dispositions de l'article VI.II.10, 1° PJPOL, une fois que l'on a pris ses fonctions dans un nouvel emploi, il n'y a plus de nomination (engagement) possible endéans les trois ans et toutes les autres candidatures en cours sont annulées.

Lorsqu'il est fait usage de la procédure « sursis à la date de mobilité », telle que décrite à l'article VI.II.26 PJPOL, si l'intéressé n'a pas expressément refusé l'emploi dans les trente jours de la première communication, il est censé avoir occupé l'emploi et la nomination (l'engagement) devient définitive.

DPM informera à son tour les autorités de nomination (engagement) des autres emplois postulés par le candidat lorsque celui-ci aura occupé réellement son emploi et ne pourra par conséquent plus être nommé (engagé) pendant trois ans, afin que l'on ne consacre pas inutilement du temps, de l'argent et de l'administration à des sélections et à des nominations (ou engagements) inutiles.

1.9. Application de la procédure pour « surseoir à la date de mobilité ».

Un membre du personnel ne peut pas subir de préjudice suite à l'application de la procédure de « sursis à la date de mobilité » telle que décrite dans l'article VI.II.26 PJPOL. Dans le cas où il n'y a pas de promotion liée à la nomination, cela ne pose pas de problème, étant donné les dispositions de l'article 5 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police. Dans ce cas, le temps de présence dans l'emploi prend en effet cours à la date de la nomination sans que le sursis à celle-ci y porte préjudice (cette date sera aussi reprise dans le bulletin du personnel de confirmation). Dans le cas où une promotion est liée à la nomination, l'autorité de nomination du corps d'origine doit alors prendre un arrêté de nomination dans le nouveau grade, au besoin en mettant l'intéressé en surnombre. L'autorité de destination prend, elle, un arrêté de nomination qui mentionne la date « sursis » de mobilité. Quant à la date de la promotion, elle prendra effet, étant donné les dispositions de l'article VI.II.25 PJPOL, le premier du mois qui suit l'écoulement d'une période d'un mois après la communication de l'arrêté de nomination de l'autorité de destination. Si l'intéressé a auparavant déjà expressément manifesté sa volonté d'occuper ledit emploi, la nomination pourra avoir lieu plus tôt mais dans tous les cas le premier d'un mois.

Les coûts liés à l'application de la procédure « sursis à la mobilité » sont à charge du corps d'origine, en ce y compris les surcoûts liés à la promotion.

1.10. Nominations (ou engagements) dans les polices locales qui ne sont pas encore mises en place

Conformément à l'article 12, alinéa 1 de la loi du 27 décembre 2000 portant diverses dispositions relatives à la position juridique du personnel des services de police, il est possible de publier des emplois de cadre opérationnel ou de CALog dans une police locale qui n'est pas encore mise en place (dans les corps concernés de police communale). Pour autant que la police locale ne soit pas encore constituée au moment de la nomination (ou engagement), les autorités communales d'un des corps de police communale peuvent procéder à des nominations (ou engagements) dans un corps de police communale, en application de la même disposition légale.

1.11. Traitement administratif de la procédure de mobilité.

Après la clôture de la procédure d'attribution d'un emploi, les autorités de nomination (engagement) retournent les dossiers de mobilité à DPM qui se charge alors de leur classement dans les dossiers personnels. A ces dossiers de mobilité clôturés doit seulement être jointe la décision définitive concernant la candidature. Les autres documents restants concernant la procédure de sélection sont conservés par l'autorité de nomination (désignation) qui a effectué la sélection. Cette autorité aura en effet besoin de ces documents dans l'hypothèse d'une éventuelle procédure de contestation.

2. Verduidelijkingen inzake de toepassing van de rechtspositieregeling betreffende de externe werving van CALog-personeel in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus

De voorbije maanden hebben zich, wat het doeltreffend inzetten van het personeel van het administratief en logistiek kader (afgekort als CALog-personeel) betreft, belangrijke uitdagingen en evoluties voorgedaan.

Naar aanleiding van deze nieuwe uitdagingen en evoluties, heeft de federale politie, vanuit haar rol als steun aan de korpsen van lokale politie, verbeteringsvoorstellen geformuleerd die ik als overheid kan bijtreden. U zal vaststellen dat zij tot doel stellen alle verantwoordelijke overheden over flexibele instrumenten te laten beschikken om binnen het referentiekader van het RPPol sneller tot externe werving van bekwaam CALog-personeel over te gaan en aldus onrechtstreeks meer politieambtenaren vrij te maken voor effectief politiewerk.

2.1. Belangrijke uitdagingen en evoluties.

2.1.1. Zoals aangehaald loopt een eerste mobiliteitscyclus binnen de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus. Naar aanleiding hiervan is het mogelijk nu reeds enkele eerste tendensen vast te stellen. Wat het doeltreffend inzetten van het CALog-personeel betreft, nopen deze tendensen tot een verhoogde aandacht voor de externe werving die een mobiliteitscyclus noodzakelijkerwijze moet volgen voor de invulling van die ambten die via de mobiliteit niet konden worden bevestigd.

2.1.2. Bovendien confronteert de rechtspositieregeling van het personeel van de politiediensten de lokale en federale verantwoordelijke overheden met een toestand waarbij op 1 april 2002 bestaande wervingslijsten zijn vervallen. Deze toestand vraagt om een snelle, flexibele oplossing, in het bijzonder wat het CALog-personeel betreft.

2.1.3. In de omzendbrief GPI 15 van 24 januari 2002 werd een procedure voorgesteld voor de vervangingen wegens capaciteitsverlies. Op vraag van diverse partners (korpsen van lokale politie, vaste commissie van de lokale politie en wat de federale politie betreft, de directie van de rekrutering en de selectie (afgekort als DPR) en de CALogdienst van de directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer (afgekort als DPMC)) wordt deze procedure binnen de geldende voorschriften bijgestuurd. Bovendien hebben de artikelen 72 en 100 van de programmawet van 30 december 2001 (*Belgisch Staatsblad*, 31 december 2001) de vervangingsplicht in het raam van de loopbaanonderbreking en de vrijwillige vierdagenweek afgeschaft met ingang van 1 januari 2002.

2.1.4. Begin april 2002 heeft de gemengde commissie bedoeld in artikel XII.IV.3 RPPol, haar adviezen verstrekt betreffende de statutarisering van het contractueel CALog-personeel van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus (overgangsrecht). Deze belangrijke operatie voor het contractueel CALog-personeel, waaraan ook externe kandidaten kunnen deelnemen, mag nochtans niet doen vergeten dat de politie, in afwachting van de statutaire wedstrijden, op dit eigenste ogenblik dringende externe wervingen van CALog-personeel moet kunnen verrichten.

2.2. Maatregelen tot een meer geïntegreerde aanpak van de externe werving van het CALog-personeel van de politiediensten.

2.2.1. Voorafgaande opmerking.

Ik wens allereerst te benadrukken dat de volgende principes de invulling van dringende behoeften beogen en geen afbreuk mogen doen aan de eigenlijke statutaire werving van CALog-personeel binnen de politie. Inderdaad, alleen voor de in artikel 26 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten (zgn. Exoduswet) bedoelde gevallen mogen personeelsleden op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen. Op andere, statutaire ambten is de normale procedure van mobiliteit en aanwerving van het RPPol toepasselijk.

2. Eclaircissements relatifs à l'application de la réglementation sur la position juridique en matière d'engagement externe de personnel CALog dans la police intégrée, structurée à deux niveaux

Ces derniers mois, des défis et évolutions importants se sont produits en ce qui concerne la mise en oeuvre efficace du personnel du cadre administratif et logistique (personnel CALog en abrégé).

A l'occasion de ces nouveaux défis et évolutions, la police fédérale a dans le cadre de son rôle d'appui aux corps de police locale, formulé des propositions d'améliorations, que je ne peux, en tant qu'autorité, que soutenir. Vous constaterez qu'elles ont pour but de mettre à la disposition de toutes les autorités responsables des instruments flexibles afin de pouvoir procéder rapidement, dans le cadre de référence du PJPol, à des engagements externes de personnel CALog compétent et par là, indirectement, de libérer plus de fonctionnaires de police afin d'effectuer des prestations purement policières.

2.1. Des défis et des évolutions importants.

2.1.1. Comme déjà signalé, un premier cycle de mobilité est en cours au sein de la police intégrée, structurée à deux niveaux. A cette occasion, il est maintenant déjà possible de dégager les premières tendances. En ce qui concerne la mise en oeuvre efficace du personnel CALog, ces tendances nous incitent à porter notre attention de manière accrue sur les engagements externes. Ces engagements externes qui devraient nécessairement suivre un cycle de mobilité et permettre de pourvoir à l'occupation des emplois qui précisément n'ont pas pu être attribués via la mobilité.

2.1.2. De plus, la position juridique du personnel des services de police confronte les autorités responsables de la police locale et fédérale à une situation où, à la date du 1^{er} avril 2002, les listes de réserve existantes ont été clôturées. Cette situation exige une solution rapide et flexible, tout particulièrement en ce qui concerne le personnel CALog.

2.1.3. Dans la circulaire GPI 15 du 24 janvier 2002, une procédure avait été proposée pour procéder aux remplacements en cas de perte de capacité. A la demande de différents partenaires (corps de la police locale, commission permanente de la police locale, et en ce qui concerne la police fédérale, la direction du recrutement et de la sélection (DPR en abrégé) et le service CALog de la direction de la mobilité et de la gestion des carrières (DPMC en abrégé)), cette procédure est adaptée en suivant les prescriptions en vigueur. A côté de cela, les articles 72 et 100 de la loi-programme du 30 décembre 2001 (*Moniteur belge*, 31 décembre 2001) ont supprimé l'obligation de remplacement dans le cadre des interruptions de carrière et de la semaine volontaire de quatre jours et ce, à partir du 1^{er} janvier 2002.

2.1.4. Début avril 2002, une commission mixte, visée à l'article XII.IV.3 PJPol, a rendu son avis concernant la statutarisation du personnel CALog de la police intégrée, structurée à deux niveaux (disposition transitoire). Cette importante opération pour le personnel CALog contractuel, à laquelle les candidats externes peuvent participer, ne peut cependant pas faire oublier que la police, en attendant les épreuves pour statutaires, doit en ce moment même pouvoir continuer à procéder à des engagements externes urgents de personnel CALog.

2.2. Mesures pour une approche plus intégrée du recrutement externe du personnel CALog des services de police.

2.2.1. Remarque préalable.

Je souhaite avant tout insister sur le fait que les principes qui suivent, visent à répondre aux besoins urgents et ne peuvent aucunement porter atteinte au principe même d'engagement statutaire du personnel CALog au sein de la police. En effet, les membres du personnel ne peuvent entrer en service sur base d'un contrat de travail que dans les cas prévus à 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 (aussi appelée loi exodus). Concernant les autres emplois, statutaires, la procédure normale de mobilité et d'engagement prévue par le PJPol s'applique.

2.2.2. Algemeen principe.

De volledige rekruterings-, selectie- en wervingsprocedure RPPol moet alleen worden toegepast op betrekkingen zoals bedoeld in het RPPol, zijnde krachtens de definitie in artikel I.I.1, 13°, RPPol, elke betrekking bedoeld in de artikelen 47, 106 en 128, WGP. De betrekkingen buiten personeelsformatie behoren dus niet tot de betrekkingen bedoeld in het RPPol (bv. studentenarbeid, vervanging van CALog-personeelsleden die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek,...).

2.2.3. Vervangingsovereenkomsten en andere betrekkingen buiten personeelsformatie.

Klassieke voorbeelden hiervan zijn de vervanging van afwezige titularissen wegens moederschapsrust, deeltijdse of voltijdse loopbaanonderbreking of langdurige ziekte en waarvoor loonmassa vrijkomt.

Dit zijn dus geen betrekkingen bedoeld in artikel I.I.1, 13°, RPPol. Dit houdt in dat de rekruterings-, selectie- en wervingsprocedure RPPol daarop niet toepasselijk is. Dus ook geen mobiliteit vóór aanwerving, geen bekendmaking van het vacant ambt in het *Belgisch Staatsblad* en geen verplichte selectieproef bij DPR. Elk politiekorps kan daarvoor dus autonoom aanwerven.

2.2.4. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk ter invulling van een dringende behoefte binnen de personeelsformatie.

Klassiek voorbeeld is de wil tot invulling van een ambt binnen de personeelsformatie wegens een dringende nood aan competentie en waarbij de mobiliteit of de statutaire werving niet kan worden afgewacht om aan de behoefte te voldoen. Dit kan bijvoorbeeld optreden als een titularis met dergelijke competenties plots ontslag heeft genomen (bv. boekhouder).

Ook voor de aanwerving voor dergelijke betrekkingen is geen voorafgaande mobiliteit vereist. Voor het overige is de rekruterings-, selectie- en wervingsprocedure RPPol wel toepasselijk. Op grond van artikel IV.I.52, RPPol kan DPR hiervoor de selectieproef wel beperken tot een cognitieve vaardigheidsproef, waarbij de kandidaat als geschikt voor een ambt van zijn niveau wordt verklaard. Ter zake wens ik dat dergelijke vacante betrekkingen voorafgaandelijk op de website van de DPR, met name www.jobpol.be, worden aangekondigd gedurende een redelijke termijn (ten minste 3 weken) om sollicitanten toe te laten zich hiervoor kandidaat te stellen. Ik reken erop dat de verantwoordelijken inzake personeelsbeheer van de diverse korpsen DPR correct inlichten van de vacante betrekkingen binnen hun korps.

2.2.5. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, voltijds, niet bedoeld in 2.2.3.

Het is goed nogmaals op te merken dat de werving « en regime » een statutaire werving is. Vandaar dat een contractuele werving van onbepaalde duur binnen het kader van het RPPol voor ambten binnen de personeelsformatie (en dus niet bedoeld in punt 2.2.3. van deze omzendbrief) eigenlijk onmogelijk is geworden.

Op dit ogenblik, bij ontstentenis van statutaire wervingsexamens, heb ik echter ook begrip voor personeelsverantwoordelijken die worden geconfronteerd met een dringende nood aan competentie en waarbij zelfs een beroep werd gedaan op de mobiliteit in de hoop een kandidaat met competenties binnen de politie te vinden, maar het ambt toch niet kon worden begeven. In deze hypothese kan het zelfs voorkomen dat de tijd om een statutaire wedstrijd af te wachten niet meer voorhanden is en verder dralen zelfs de goede werking van de dienst zou hypothekeren.

Welnu, tot 1 januari 2003 laat ik toe dat voor de invulling van het ambt toepassing wordt gemaakt van de oplossing, bedoeld in punt 2.2.4., en een contract van onbepaalde duur wordt aangeboden op voorwaarde dat voor het ambt voorafgaandelijk een mobiliteitsronde heeft plaatsgevonden.

2.2.2. Principe général.

La procédure complète de recrutement, de sélection et d'engagement prévue au PJPoL, doit seulement être appliquée aux emplois pour lesquels cela est prévu dans le PJPoL. En d'autres termes, en vertu de la définition à l'article I.I.1, 13° PJPoL, il s'agit des emplois dont il est question aux articles 47, 106 et 128 LPI. Les emplois en dehors de la répartition du personnel n'appartiennent donc pas aux emplois dont il est question dans le PJPoL (par exemple, travail étudiant, remplacement de membre du personnel CALog qui ont opté pour la semaine volontaire de quatre jours,...).

2.2.3. Contrats de remplacement et autres emplois en dehors de la répartition du personnel.

Les exemples classiques sont le remplacement des titulaires absents suite à un congé de maternité, à une interruption de carrière à temps partiel ou à temps plein ou suite à une maladie de longue durée. Autant de cas pour lesquels une masse salariale est libérée.

Il ne s'agit donc pas d'emplois repris à l'article I.I.1, 13° PJPoL. Cela signifie que la procédure de recrutement, de sélection et d'engagement, prévue au PJPoL ne leur est pas applicable. Il n'y a donc pas de mobilité préalable à un engagement, pas de publication de l'emploi vacant au *Moniteur belge* et pas de test de sélection obligatoire à DPR. Chaque corps de police peut donc, pour ces emplois, procéder à des engagements de manière autonome.

2.2.4. Contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail clairement défini répondant à un besoin urgent au sein de la répartition du personnel.

L'exemple classique est la volonté de remplir un emploi au sein de la répartition du personnel suite à un besoin urgent en personnel compétent et pour lequel on ne peut pas attendre que la mobilité ou l'engagement d'un statutaire réponde à ce besoin. Cela peut par exemple se produire quand un titulaire possédant des compétences particulières, donne brusquement sa démission (par exemple, un comptable).

Pour l'engagement dans de tels emplois, il n'est pas non plus obligatoire de passer par une phase de mobilité préalable. Pour le reste, la procédure de recrutement, de sélection et d'engagement du PJPoL est dans ce cas-ci applicable. Sur base de l'article IV.I.52 PJPoL, DPR peut, à cette fin, limiter le test de sélection à un test cognitif par lequel le candidat est déclaré apte pour occuper un emploi de son niveau. A ce propos, je souhaite que de tels emplois vacants soient annoncés préalablement sur le site web de la DPR, www.jobpol.be, pendant un délai raisonnable (au moins trois semaines) afin de permettre aux personnes intéressées d'introduire leur candidature pour ces emplois. J'insiste pour que les responsables de la gestion du personnel au sein des différents corps de police informent la DPR de manière correcte au sujet des emplois vacants au sein de leurs corps.

2.2.5. Contrats de travail à durée indéterminée, temps plein, non repris dans le point 2.2.3.

Il me semble utile préalablement d'attirer encore une fois l'attention sur le fait que l'engagement « en régime » est un engagement statutaire. Cela a pour conséquence que l'engagement d'un contractuel à durée indéterminée dans le cadre du PJPoL pour des emplois prévus au sein de la formation du personnel (et il ne s'agit donc pas ici des contrats repris au point 2.2.3 de cette circulaire) est finalement devenu impossible.

Pour l'instant, par manque d'examens de recrutement statutaire, je peux cependant comprendre les préoccupations des responsables du personnel qui, étant confrontés à un besoin urgent en personnel compétent, ont même fait passer un appel dans la mobilité, dans l'espoir de trouver un candidat possédant les compétences requises au sein de la police. Malgré cela, rien ne dit qu'ils pourront attribuer l'emploi. Dans l'hypothèse où cet emploi reste vacant, il se peut même qu'il ne soit plus possible d'attendre qu'une épreuve pour statutaires soit organisée car un délai supplémentaire pourrait aller jusqu'à hypothéquer le bon fonctionnement du service.

A partir de maintenant et jusqu'au 1^{er} janvier 2003, j'autorise donc l'utilisation de la solution, visée au point 2.2.4. ci-dessus, afin de remplir ces emplois restés vacants. Un contrat à durée indéterminée peut être donné à condition que pour l'emploi en question, un cycle de mobilité ait préalablement eu lieu.

3. Interne verschuivingen of mobiliteit

In mijn omzendbrief GPI 15 heb ik in het punt 2.2.3. het begrip mobiliteit gedefinieerd. Die definitie was passend tijdens een overgangperiode van instelling van de lokale politie maar moet nu worden verfijnd. Meer bepaald wordt aan dit punt 2.2.3. een paragraaf toegevoegd : « gespecialiseerde ambten mogen vanaf 1 januari 2003 evenwel niet meer via interne verschuivingen worden toegekend aan personeelsleden die geen houder zijn van het vereiste brevet maar moeten steeds via mobiliteit worden opgesteld voor kandidaten die houder zijn van het vereiste brevet en, bij ontstentenis, voor niet-houders van het vereiste brevet. »

De Minister,
A. DUQUESNE

[2002/00519]

Bekendmaking van de lijst van de boventallige zones

De boventallige zones bedoeld in artikel 1, § 2, van het koninklijk besluit van 16 november 2001 tot uitvoering van artikel 235, eerste lid, van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, zijn de volgende :

| Nr. code | PZ | Aantal boventallige personen |
|----------|---|-----------------------------------|
| N° code | ZP | Nombre de personnes excédentaires |
| 5278 | Seraing/Neupré | 23 |
| 5292 | Eupen/La Calamine (Kelmis)/Lontzen/Raeren | 17 |
| 5295 | Huy (Hoei) | 24 |
| 5380 | Tongeren (Tongres)/Herstappe | 15 |
| 5383 | Dilsen-Stokkem/Maaseik | 14 |
| 5384 | As/Opglabbeek/Genk/Zutendaal | 17 |
| 5386 | Lanaken | 11 |
| 5387 | Maasmechelen | 09 |
| 5389 | Bekkevoort/Geetbets/Glabbeek/Kortenaken/Tielt-Winge | 06 |
| 5407 | Affligem/Liedekerke/Roosdaal/Ternat | 07 |
| 5459 | Alveringem/Lo-Reninge/Veurne (Furnes) | 10 |
| | Totaal/Total | 153 |

3. Glissements internes ou mobilité

Dans ma circulaire GPI 15, j'ai au point 2.2.3 défini la notion de mobilité. Cette définition convenait pendant une période transitoire d'installation de la police locale mais elle doit maintenant être affinée. Plus précisément, il est ajouté un paragraphe à ce point 2.2.3. : « Toutefois, les emplois spécialisés ne peuvent plus, à partir du 1^{er} janvier 2003, être attribués à des membres du personnel qui ne sont pas titulaires du brevet exigé, via des glissements internes mais ils doivent à chaque fois être ouverts via la mobilité pour les candidats détenteurs du brevet exigé et, à défaut, également pour les candidats qui ne possèdent pas le brevet exigé. »

Le Ministre,
A. DUQUESNE

[2002/00519]

Communication de la liste des zones excédentaires

Les zones excédentaires visées à l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté royal du 16 novembre 2001 portant exécution de l'article 235, alinéa 1^{er}, de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, sont les suivantes :

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[2002/12844]

Arbeidsgerechten. — Vacante betrekking van beambte (man of vrouw) bij de griffie van de arbeidsrechtbank te Hasselt

De kandidaten worden verzocht hun aanvraag te richten tot Mevr. de Minister van Werkgelegenheid, Administratie van de individuele arbeidsbetrekkingen, Belliardstraat 51, te 1040 Brussel, binnen de dertig dagen na de bekendmaking van dit bericht.

Voorwaarden :

1° volle achttien jaar oud zijn;

2° geslaagd zijn voor een vergelijkend examen door de Koning georganiseerd voor een examencommissie die wordt ingesteld door de Minister van Justitie. Licentiaten in de rechten en houders van het getuigschrift van kandidaat-griffier of kandidaat-secretaris zijn van het vergelijkend examen vrijgesteld.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[2002/12844]

Juridictions du travail. — Place vacante d'employé (homme ou femme) au greffe du tribunal du travail d'Hasselt

Les candidat(e)s sont prié(e)s d'adresser leur demande à Mme la Ministre de l'Emploi, Administration des relations individuelles du travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles, dans les trente jours qui suivent la publication du présent avis.

Conditions :

1° être âgé(e) de dix-huit ans accomplis;

2° avoir réussi un examen organisé par le Roi, devant un jury institué par le Ministre de la Justice. Les licenciés en droit et les porteurs du certificat de candidat-greffier ou de candidat-secrétaire sont dispensés de l'examen.