

Province de Namur
Zone de Police
5310
« HOUILLE-SEMOIS »



Présents :

Monsieur Arnaud ALLARD, Bourgmestre de Vresse-sur-Semois, Président de la Zone de Police ;
Monsieur Marc LEJEUNE, Bourgmestre de Beauraing ;
Monsieur Michaël MODAVE, Bourgmestre de Bièvre f.f. ;
Monsieur Vincent MASSINON, Bourgmestre de Gedinne ;
Mesdames Caroline BRACK ; Jeannine DOUNY-PONCELET ; ~~Isabelle MAROFF~~ ; Régine ROCHETTE et Ana RODRIGUEZ VERDASCO, conseillères de Police ;
Messieurs ~~Jérôme ANCEAU~~ ; Cyprien ANTOINE ; Alain BARBIER ; André COPINE ; David DURUISSEAU ; André GÉRARD ; Jean-Claude GRANDJEAN ; Julien GRANDJEAN ; Pierre LAMOTTE et Cyrille MASSET, conseillers de Police ;
Monsieur Edwin DASSONVILLE, Commissaire Divisionnaire, Chef de Corps de la Zone de police ;
Assistés de Monsieur Jean-François PAQUAY, Secrétaire de la Zone de Police.

Procès-verbal de la séance du Conseil de Police du mercredi 11 mai 2022

La séance est ouverte à 19 heures 40.

Monsieur le Président de la Zone de Police sollicite l'urgence auprès des membres du Conseil de Police pour ajouter un point à l'ordre du jour de la séance à huis clos. A l'unanimité des membres présents, le Conseil approuve la requête de Monsieur le Président. Le point à ajouter est le suivant :

- ➔ HC.8. Nomination d'un INP « Service Intervention du Poste de Police de Vresse-sur-Semois » suite au cycle mobilité Aspirant « 2022 – A1 » : information et décision.

Séance publique :

- ➔ 1. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil de Police du 14 décembre 2021.

Le Conseil de Police approuve à l'unanimité le projet de procès-verbal de la séance du 14 décembre 2021 tel qu'établi par Monsieur le Secrétaire de Zone.

- ➔ 2. Approbation du compte de fin de gestion de Monsieur DEMEUSE Denis par Monsieur le Gouverneur en date du 12 janvier 2022 : information.

Monsieur le Président informe les membres du Conseil de Police du fait que le compte de fin de gestion dressé, signé et certifié exact par Monsieur DEMEUSE Denis, Comptable Spécial sortant de la Zone de Police Houille-Semois, et accepté par Monsieur GUYOT Marc, Comptable Spécial entrant de la Zone de Police Houille-Semois, en date du 01 janvier 2021 a été approuvé par Monsieur le Gouverneur de Province à la date du 12 janvier 2022.

- ➔ 3. Approbation des comptes 2020 par Monsieur le Gouverneur en date du 12 janvier 2022 : information.

Monsieur le Président. indique que les comptes 2020 de la Zone de Police Houille-Semois ont été approuvés par Monsieur le Gouverneur de Province en date du 12 janvier 2022.

Dès lors, le résultat budgétaire s'élève à 203.929,83 € au service ordinaire et à 79.706,63 € au service extraordinaire.

Le résultat comptable s'élève à 248.787,62 € au service ordinaire et à 275.609,88 € au service extraordinaire.

Le bilan est arrêté à la date du 31 décembre 2020 se présente en équilibre au montant de 3.252.727,41 €.

➔ 4. *Approbation du budget 2022 par Monsieur le Gouverneur en date du 24 janvier 2022 : information.*

Monsieur le Président indique que le budget 2022 de la ZP5310 a été approuvé par Monsieur le Gouverneur de Province en date du 24 janvier 2022.

➔ 5. *Appel à candidatures en externe « JobPol » pour le recrutement contractuel urgent d'un CALog Niveau B « Consultant — Gestionnaire des Ressources Humaines » : information et ratification.*

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la demande de démission de Madame DEMARS Clémentine, Gestionnaire des Ressources Humaines de la ZP5310, adressée à Monsieur le Chef de Corps en date du 20 octobre 2021 ;

Attendu que Madame DEMARS souhaite que cette démission soit effective le 19 novembre 2021 afin d'intégrer un nouvel emploi ;

Vu la délibération n°HC.4. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de nommer Madame DEMARS Clémentine « Consultante — Responsable des Ressources Humaines » au 1^{er} mai 2021 ;

Vu les articles V.IIT.9 à V.IIL.25 du PJPol relatifs au stage du personnel CALog ;

Attendu que le début du stage de Madame DEMARS Clémentine a débuté le 01 mai 2021 et qu'il devait se terminer le 30 avril 2022 ;

Attendu que la fin du stage de Madame DEMARS Clémentine prend fin de plein droit le jour de sa démission ;

Vu l'importance au sein de l'organigramme de la ZP5310 d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n°2 du Collège de Police du 20 octobre 2021 relatif à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel urgent en externe d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines » pour un contrat à durée déterminée de 6 mois (via JobPol) ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu le courriel du 08 décembre 2021 du service DRP de la Police Fédérale indiquant que suite à la publication de l'emploi "Consultant(e) - Gestionnaire des Ressources Humaines" (réf. JobPol : P 5055 F 21 05) via JobPol, aucune candidature n'a été réceptionnée par ce service ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement susmentionnée ;

Vu la délibération n°20 du Collège de Police du 08 décembre 2021 relatif à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel urgent en externe d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines » pour un contrat à durée déterminée de 9 mois (via JobPol) ;

Vu le courriel du 11 janvier 2022 du service DRP de la Police Fédérale indiquant que suite à la publication de l'emploi "Consultant(e) - Gestionnaire des Ressources Humaines" (réf. JobPol : P 5055 F 21 15) via JobPol, deux candidatures ont été réceptionnées par ce service ;

Attendu qu'au cours de la procédure de recrutement, les deux candidats se sont désistés et ont décidé de retirer leur candidature du processus de recrutement pour le poste de CALog Niveau B "Consultant(e) - Gestionnaire des Ressources Humaines" (réf. JobPol : P 5055 F 21 15);

Vu l'échec de la procédure de recrutement susmentionnée ;

Vu la délibération n°6 du Collège de Police du 23 février 2022 relative à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel urgent en externe d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines » pour un contrat à durée déterminée de 9 mois (via JobPol) répondant au profil suivant :

1. Descriptif de la fonction :

- ✓ Sous la supervision du Directeur de la Coordination des Ressources, gestion des matières suivantes liées à la gestion du personnel :
 - Accidents du travail ;
 - Pension du personnel et non-activité préalable à la pension ;
 - Formations ;
 - Formalités en matière de promotion sociale ;
 - Détachements (conventions et formalités administratives y afférentes) ;
 - Suivi, attribution des primes et validation de l'encodage des prestations de service dans l'application GALOP (Application pour la gestion des moyens humains et matériels) ;
 - Suivi du classement correct des dossiers « personnel » et de l'informatisation de ceux-ci ;
 - Incidents de carrière et conséquences pécuniaires (ouverture et fermeture des droits) ;

- Vérification du respect de l'Organisation du temps de travail ;
- Rédaction de courriers / notes statutaires et réglementaires à l'attention du personnel ;
- Etablissement des dossiers dans le cadre des constitutions de partie civile des membres du personnel (assistance/défense en justice) et de la zone de police ;
- Rédaction des documents liés à la procédure disciplinaire, tenue à jour des dossiers disciplinaires, collecte et archive de la jurisprudence en matière de discipline ;
- Exploitation des pistes afin d'optimiser la gestion technologique des ressources humaines au sein de la zone, en collaboration avec le gestionnaire
- IT de la zone et les autres parties prenantes (Partenariat externe, Service social de la police intégrée, ...) ;
- Mise en place d'une politique active de recrutement et de mobilité, et notamment en participant aux différents salons de la mobilité et en organisant des séances d'information au sein de la zone, dans les écoles,.....;
- Suivi des crédits de formation des membres du personnel et développement d'une politique active et adaptée aux profils du personnel de la zone dans ce domaine ;
- Appui au conseiller en prévention et au chef de corps pour améliorer le bien-être et le bonheur du personnel, en mettant en place une politique intégrale dans ce domaine ; en élaborant des plans d'action sur base des différents audits internes/externes réalisés et en adaptant une communication claire et transparente à l'ensemble du personnel ;
- Mise en place d'un système de « coaching individuel » (via chef poste ou personne référente) et de développement des compétences ;
- Développement du leadership et des méthodes de management de la direction ;
- Apporter l'appui et la structure dans le cadre de la procédure d'évaluation ;
- ✓ Assure le secrétariat et la rédaction des comptes rendus des commissions de sélections et jurys d'examens de mobilité et autre type de réunion (groupe de travail, réunion cadre...) ;
- ✓ Dans ses domaines de compétences, en concertation avec les parties prenantes, rédige et met à jour les procédures au sein de la zone de police :
- ✓ Création de formulaires-types dans le but de la simplification administrative ;
- ✓ Sous la supervision du Directeur de la Coordination des Ressources, et selon les directives du Data Protection Officer (DPO) de la zone, veiller à respecter les Règles Générales des Protections des Données (RGPD) dans le cadre des communications internes et externes effectuées ;
- ✓ Appliquer le tri sélectif et respecter les consignes données en terme d'écoresponsabilité ;
- ✓ Appliquer les prescrits du ROI et les directives internes ;
- ✓ Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité au sein du Corps de Police ;
- ✓ Collaborer activement avec le centre de coordination opérationnelle afin de veiller au respect de l'OTT, la publication de la grille de service dans les délais, importer l'horaire dans le GALOP, coacher les membres du personnel dans le cadre de la gestion opérationnelle du personnel via rapport et suivi des quotas;
- ✓ Assurer le rôle de gestionnaire GALOP en terme de paramétrage et de mise à jour des données pour le système et les utilisateurs.

2. Profil souhaité :

Connaissances :

- ☞ Être titulaire d'un graduat ou baccalauréat
- ☞ Être titulaire d'un graduat ou baccalauréat en gestion des ressources humaines constitue un avantage mais n'est pas une condition spécifique de diplôme
- ☞ Être titulaire du permis de conduire B
- ☞ Savoir utiliser les outils informatiques
- ☞ S'engager à connaître ou posséder de bonnes connaissances en matières budgétaires ;

☞ Maîtriser MS Office

Aptitudes :

- ☞ Être rigoureux (respect des lois) et méthodique (respect des délais)
- ☞ Avoir le sens de la médiation, de l'écoute et savoir faire preuve d'empathie
- ☞ Aptitude à rendre compte en toute transparence
- ☞ Avoir le sens de l'organisation
- ☞ Être capable de travailler en équipe et en toute autonomie
- ☞ Être capable de déterminer les priorités et de faire face à l'urgence
- ☞ Capacité d'adaptation et prise d'initiative
- ☞ Avoir le souci du travail soigné
- ☞ Posséder un très bon niveau d'expression orale et écrite
- ☞ Disposer d'une grande faculté d'adaptation aux situations les plus diverses (ouverture d'esprit)

Attitudes :

- ☞ Faire preuve d'intégrité, de loyauté et d'impartialité
- ☞ Faire preuve d'une grande discrétion
- ☞ Avoir une présentation soignée
- ☞ Être disponible pour le service (flexibilité, adaptabilité et ponctualité pour le service)
- ☞ Prendre des initiatives et être créatif
- ☞ Respecter les valeurs du Corps
- ☞ Être résistant au stress, avoir une maîtrise de soi et du sang froid
- ☞ Favoriser un climat de travail positif
- ☞ Être disposé à suivre des formations

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la délibération n°6 du Collège de Police du 23 février 2022 relative à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel urgent en externe d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines » pour un contrat à durée déterminée de 9 mois (via JobPol) ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➔ 6. Appel à candidatures en externe « via JobPol » pour le recrutement hors tableau organique d'un CALog Niveau B « Consultant — Assistant(e) social(e) » : information et ratification.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 118 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police;

Vu la Circulaire GPI 15bis du 25 juin 2002 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

Vu la Circulaire GPI 15 quater du 29 janvier 2003 portant des éclaircissements en ce qui concerne 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 ;

Vu la demande du 24 janvier 2022 de la CNT GÉRARD Stéphanie, Assistante sociale – SAPV de la ZP5310, à pouvoir bénéficiaire, sous réserve d'admission à la formation « Officier », du régime d'absence de longue durée pour raisons personnelles du 01 mars 2022 au 29 février 2024 ;

Vu le courrier de DPRS du 03 février 2022 relatif à la réussite de la CNT GÉRARD Stéphanie de l'ensemble des épreuves de sélection organisées dans le cadre du concours officier externe ;

Vu le courriel de DRP.Academy.LearningAspi du 10 février 2022 indiquant que Madame GÉRARD Stéphanie débute sa formation « Officier » le 01 mars 2022 ;

Attendu que l'absence de longue durée pour raisons personnelles de Madame GÉRARD Stéphanie débute dès lors le 01 mars 2022 pour se terminer le 29 février 2024 ;

Attendu que durant la période du 01 mars 2022 au 29 février 2024, Madame GÉRARD peut mettre fin à son absence de longue durée pour raisons personnelles quand elle le souhaite et ce, moyennant un préavis d'un mois, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court ;

Attendu que l'assistance policière aux victimes (SAPV) constitue une des sept fonctionnalités de base de la Police Locale ;

Vu la délibération n°7 du Collège de Police du 23 février 2022 relative à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel en externe « via JobPol », hors tableau organique, d'un CALog Niveau B « Consultant - Assistant(e) social(e) » pour une durée déterminée de 1 an renouvelable, répondant au profil suivant :

1. Descriptif de la fonction :

- ✓ Sous l'autorité du Directeur de la Coordination Opérationnelle, l'assistant(e) social(e) est principalement chargé de :
 - Assurer l'accueil, l'écoute, l'accompagnement et le suivi à court terme de toute personne se trouvant dans une situation sociale ou familiale victimisante, mais aussi aux personnes ayant assisté à un fait traumatisant ;
 - Assurer un soutien aux personnes dans le cas de situation de crise émotionnelle ou de victimisation grave ;
 - Assurer une aide pratique aux victimes et à leur entourage ;
 - Informer les victimes (et les proches) et les orienter vers les services spécialisés et les organes d'aide en fonction de la nécessité (service psychosociaux) ;
 - Etablir des contacts et une collaboration avec les services de police, les structures venant en aide aux victimes et des acteurs locaux (partenaires du social ou professionnels de la santé) ;
 - Participer aux structures de concertation ;
 - Assurer la sensibilisation et l'information continue des membres du Corps en matière d'assistance aux victimes ;
 - Recueillir et diffuser les informations liées à la problématique spécifique des victimes ;
 - Appuyer le personnel policier dans les demandes de devoirs du Parquet (service jeunesse, service judiciaire, dernier hommage, ...) ;
 - Assurer la permanence dans le rôle des contactables et rappelables (24h/24) ;
 - Traiter les apostilles qui lui sont spécifiquement confiées par le Parquet et le Tribunal.

2. Profil souhaité :

Aptitudes :

- S'inscrire dans la philosophie du community policing ;
- Faire preuve d'une large disponibilité ;
- Savoir travailler en équipe mais également avoir la capacité à travailler de façon autonome ;
- Faire preuve d'une très grande discrétion ;
- Avoir un sens développé de la communication et d'adaptation ;
- Capacité à gérer des situations psychosociales urgentes ;
- Capacité à gérer son stress ;
- Se tenir informé de l'évolution dans son domaine.

Atouts :

- Avoir une expérience significative en matière d'aide aux victimes ou de travail dans le service de police;
- Disposer d'une bonne connaissance des services sociaux locaux, des services de l'aide à la jeunesse en matière de victime et des procédures devant le Tribunal de Famille ;
- Avoir suivi des formations dans les domaines suivants :
 - ☞ Annonce d'une mauvaise nouvelle – deuil chez l'enfant ;
 - ☞ Violences conjugales (processus de domination conjugale, enfants victimes de violences conjugales) ;
 - ☞ Prise en charge de la maltraitance infantile ;
 - ☞ Suicide – prévention du suicide ;
 - ☞ Appréciation des compétences parentales ;
 - ☞ Intervention psychosociale de crise et soutien collégial ;
 - ☞ Écoute active, gestion du stress ;
- Disposer d'une expérience en matière d'assuétudes.

3. Compétence/Conditions de diplôme spécifiques :

- ☞ Baccalauréat Assistant social.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la délibération n°7 du Collège de Police du 23 février 2022 relative à la décision de lancer la procédure de recrutement contractuel en externe « via JobPol », hors tableau organique, d'un CALog Niveau B « Consultant - Assistant(e) social(e) » pour une durée déterminée de 1 an renouvelable ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➡ 7. Recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 : informations et décisions.

7.a.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-01 pour le recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°4.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, d'un Commissaire de Police – Coordinateur Opérationnel et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel ;

Vu la décision du 26 janvier 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 26 janvier 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 :

☞ d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel :

1. Descriptif de la fonction :

Généralités

- Assurer la direction administrative et opérationnelle des postes de police décentralisés ainsi que du Service Sécurité Routière et du Service Assistance Policière aux Victimes;
- Faire partie intégrante et représenter la Direction de la Zone de Police, notamment lors de réunions diverses (internes et externes);
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Chef de Corps en cas d'indisponibilité de celui-ci;
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Coordinateur Judiciaire et/ou du Coordinateur Qualité en cas d'indisponibilité de ceux-ci;
- Exercer toutes les compétences et tâches inhérentes liées à la qualité d'OPA et d'OPJ/APR;
- Participer au rôle des officiers de garde "OPA" organisé en partenariat avec la ZP Lesse et Lhomme.

Coordination Opérationnelle

- Collaborer activement avec la police fédérale et les autres zones de police en vue d'améliorer l'échange d'informations;
- Être la personne de référence pour toutes les demandes de renfort (In-Out) et en assurer le suivi auprès des parties prenantes (police fédérale, autres zones de police, ...);
- Être personne de référence en matière de coopération policière administrative internationale;
- Superviser l'ensemble des événements ayant un impact potentiel sur l'ordre public au sein de la ZP et s'assurer de leur encodage dans les logiciels ad hoc (BePad,...);
- Reprendre la gestion administrative et opérationnelle de tous les événements qui par leur nature et/ou leur ampleur dépassent le niveau de compétence des postes de police;
- Analyser les phénomènes dont les sources d'insécurité et définir des actions préventives et répressives à mettre en œuvre en concertation avec le Coordinateur Qualité et le Coordinateur Judiciaire;
- Veiller à la bonne connaissance et diffusion des Règlements Généraux de Police (RGP), des ordonnances de police et des arrêtés de police ainsi que de législations spécifiques;
- A ce titre, mettre en place et/ou superviser certaines actions préventives et répressives liées à ces mesures de police et ces législations spécifiques;
- Préparer, coordonner et diriger certaines opérations et/ou actions de police administrative et de sécurité routière;
- Veiller à ce que toutes les pauses opérationnelles (accueil zonal, services de permanence, ...) soient assurées;
- En fonction des éléments essentiels d'informations à sa disposition, superviser l'établissement des bulletins de service quotidiens à destination de ces différentes équipes;
- S'assurer auprès des Chefs Poste d'un contrôle préventif dans les différents quartiers à travers une présence physique régulière des policiers et, en particulier, aux abords des établissements scolaires;
- S'assurer de l'appui des Postes de police aux opérations menées par le service Sécurité Routière et inversement;
- En appui des Chefs Poste, proposer à l'autorité administrative certains aménagements à l'infrastructure routière et superviser la prise en charge de certains dossiers "mobilité" en rapport avec le code du gestionnaire de voirie;
- Superviser la gestion des surveillants habilités au sein des différentes communes;
- Veiller au développement au sein de ses services d'une politique en matière d'assistance aux victimes et en assurer l'orientation vers les services partenaires.

Gestion des ressources humaines

- Superviser ses responsables de poste et de service quant à leur gestion quotidienne, périodique et annuelle de la grille de service (principe de la décentralisation);
- A ce titre, veiller à l'application correcte des normes statutaires (principes d'organisation du temps de travail), à une saine gestion des heures supplémentaires ainsi qu'à un maximum d'équité quant à la gestion des inconvénients et des quotas annuels;
- S'assurer du bon encodage dans le logiciel GALoP des prestations des membres du personnel;
- Assurer l'évaluation des membres du personnel placés sous sa responsabilité;
- Veiller à développer un esprit de collégialité, d'efficacité et de qualité au sein de sa direction;
- Prévenir et gérer les potentiels conflits, entre autres, grâce à une approche fédératrice.

Gestion des moyens matériels

- Contribuer à la gestion en bon père de famille de l'infrastructure, du mobilier, du charroi, du matériel ICT et du matériel collectif mis à la disposition de sa direction;
- En concertation avec le Coordinateur des Ressources, veiller à ce que sa direction puisse disposer des moyens matériels suffisants pour travailler.

Stratégie et politique & CP3

- Proposer les procédures et idées d'amélioration utiles au bon fonctionnement de la ZP;
- Suivre, coordonner et rendre compte de certaines actions menées dans le cadre de plans d'action et projets;
- Favoriser une bonne circulation de l'information en la traitant et la relayant auprès du service/membre concerné à travers, entre autres, la tenue régulière de réunions;
- En tant que personne relais, filtrer et remonter l'information vers le Chef de Corps ainsi que diffuser l'information et les directives émanant de la hiérarchie et ce, de manière loyale et transparente;
- Rendre compte dans les plus brefs délais au Chef de Corps de tout dysfonctionnement constaté ou rapporté;
- Intervenir d'initiative, ou sur demande, quant au respect des normes d'organisation et de déontologie, et ce, conformément à la CP3 relative à la responsabilisation de la ligne hiérarchique;
- Veiller au respect des prescrits du ROI et des directives internes communiquées;
- Être en mesure de gérer certains dossiers dits de "contrôle interne" (Comité P, enquêtes préalables, ...).

2. Profil souhaité :

- Être inspiré de la philosophie de l'excellence dans la fonction de police et, en particulier, les concepts de la fonction de Police orientée vers la Communauté dont ceux relatifs à la gestion des événements (Circulaire ministérielle CP4);
- Posséder une connaissance de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré principalement du niveau local;
- Connaissance des bases légales et réglementaires spécifiques à l'exercice de la fonction de Police (LPI, LFP, Loi SAC, RGP, ...);
- Communiquer aisément de manière écrite et orale;
- Disposer d'un esprit de synthèse et savoir distinguer aisément l'essentiel de l'accessoire;
- Maîtriser les outils informatiques policiers et la suite Office;
- Savoir rédiger correctement des documents d'une certaine complexité (procédure, note de service, préparation de dossiers pour les collaborateurs, ...) dans le cadre de son travail habituel;
- Être disposé à s'impliquer personnellement dans l'organisation du corps de police;
- Avoir une bonne connaissance et posséder les aptitudes au management moderne et au management de projet;
- Disposer d'une faculté certaine d'analyse et de résolution de problèmes;
- Avoir de bonnes facultés de médiation et de négociation;
- Adapter son action pour renforcer la cohésion au sein du groupe (esprit d'équipe et d'appartenance) et favoriser un climat positif de travail;
- Savoir motiver ses collaborateurs et pouvoir animer des groupes de projet afin de rechercher des solutions aux problèmes posés;

- S'informer dans les domaines relevant de sa sphère de compétence;
- Être capable de dispenser des (in)formations à l'ensemble du personnel;
- Dans sa fonction d'exemple et soucieux de l'image de marque d'un service de Police, pouvoir être en permanence en conformité avec les règles qui régissent le corps de police et s'attacher à les faire respecter; Avoir le sens de la mesure, savoir prendre les décisions idoines dans le cadre de ses activités;
- Avoir une bonne maîtrise de soi et faire preuve de sang-froid;
- Faire preuve de discrétion, probité, loyauté, intégrité et impartialité;
- Être disponible et ponctuel;
- Accepter ponctuellement des horaires irréguliers;
- Être attentif aux directives des autorités locales et judiciaires;
- Entretenir de bonnes relations avec la société civile;
- Contribuer activement à la politique visant la sécurisation des données;
- Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité mise en place;
- Contribuer au développement des valeurs du Corps de police.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.a.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel via le cycle de mobilité 2022-01 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Vu la délibération n°7.a.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :
 - CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
 - Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
 - Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.b.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-01 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°7.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la délibération n°7.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.c. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la décision du 26 janvier 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 26 janvier 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 :

☞ d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;
- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;
- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles.;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;
- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;
- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rapporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:
 - Orientation des personnes ;
 - Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
 - Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempté de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.b.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » via cycle de mobilité 2022-01 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°7.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la délibération n°7.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la délibération n°7.b.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP COLAUX Frédéric, Chef Poste du poste de Police de Beauraing, ou INPP LECLERCQ David, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Beauraing, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP COLAUX Frédéric, Chef Poste du poste de Police de Beauraing, ou INPP LECLERCQ David, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Beauraing, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.c.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-01 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°6.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°6.c. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la décision du 26 janvier 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 26 janvier 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 :

☞ d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;
- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;

- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles.;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;
- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;
- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rappporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:

- Orientation des personnes ;
- Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
- Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempté de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.c.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » via cycle de mobilité 2022-01 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61 ;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°6.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°7.c.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP DARDENNE Pascal, Chef Poste du poste de Police de Gedinne, ou INPP CUVELLE Dimitri, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Gedinne, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP DARDENNE Pascal, Chef Poste du poste de Police de Gedinne, ou INPP CUVELLE Dimitri, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Gedinne, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....
7.d.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-01 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°5.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la décision du 26 janvier 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 26 janvier 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 :

☞ d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;
- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;
- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles.;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;
- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;
- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rapporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:
 - Orientation des personnes ;
 - Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
 - Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempté de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.d.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » via cycle de mobilité 2022-01 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°7.d.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » , via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP CAPELLE Arnaud, Chef Poste du poste de Police de Bièvre, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP CAPELLE Arnaud, Chef Poste du poste de Police de Bièvre, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.e.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-01 pour le recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.c. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la décision du 26 janvier 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 26 janvier 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 :

☞ d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »:

1. Descriptif de la fonction :

- ✓ Sous la supervision du Directeur du Centre de Services de Support (CSS), gestion des matières suivantes liées à la gestion du personnel :
 - Accidents du travail ;
 - Pension du personnel et non-activité préalable à la pension ;
 - Formations ;
 - Formalités en matière de promotion sociale ;
 - Détachements (conventions et formalités administratives y afférentes) ;
 - Suivi, attribution des primes et validation de l'encodage des prestations de service dans l'application Galop ;
 - Suivi du classement correct des dossiers « personnel » et de l'informatisation de ceux-ci ;

- Incidents de carrière et conséquences pécuniaires (ouverture et fermeture des droits) ;
- Vérification du respect de l'Organisation du temps de travail ;
- Rédaction de courriers / notes statutaires et réglementaires à l'attention du personnel ;
- Etablissement des dossiers dans le cadre des constitutions de partie civile des membres du personnel (assistance/défense en justice) et de la zone de police ;
- Rédaction des documents liés à la procédure disciplinaire, tenue à jour des dossiers disciplinaires, collecte et archive de la jurisprudence en matière de discipline ;
- Exploitation des pistes afin d'optimiser la gestion technologique des ressources humaines au sein de la zone, en collaboration avec le gestionnaire IT de la zone et les autres parties prenantes (Partenariat externe, SSGPI, DRI Business, ...) ;
 - o Développement de l'outil Galop (non pas uniquement par la mise en place de l'une ou l'autre des applications mais davantage en développant une gestion globale des ressources humaines par le Galop) ;
 - o Aide au développement d'autres outils aidant à la gestion des ressources humaines (Sharepoint, e-formulaires,...) ;
- Mise en place d'une politique active de recrutement et de mobilité, et notamment en participant aux différents salons de la mobilité et en organisant des séances d'information au sein de la zone, dans les écoles,...;
- Suivi des crédits de formation des membres du personnel et développement d'une politique active et adaptée aux profils du personnel de la zone dans ce domaine ;
- Appui au conseiller en prévention et au chef de corps pour améliorer le bien-être et le bonheur du personnel, en mettant en place une politique intégrale dans ce domaine ; en élaborant des plans d'action sur base des différents audits internes/externes réalisés et en adaptant une communication claire et transparente à l'ensemble du personnel ;
- Mise en place d'un système de « coaching individuel » (via chef poste ou personne référente) et de développement des compétences ;
- Développement du leadership et des méthodes de management de la direction ;
- Apporter l'appui et la structure dans le cadre de la procédure d'évaluation ;
 - o Au personnel évaluateur pour l'aider dans sa tâche en mettant en place la procédure systématique de suivi suivante :
 - Une information relative à l'état d'avancement de ses dossiers d'évaluation ;
 - Une information relative aux démarches qu'il doit effectuer (entretien préparatoire, de fonctionnement ou d'évaluation) ;
 - Un suivi des délais ;
 - Une information sur la philosophie et l'intérêt de la procédure d'évaluation ;
 - La mise à disposition du dossier d'évaluation.
 - o En suivant et en adaptant en permanence la désignation, la formation et le recyclage des évaluateurs, tout en veillant à sa pertinence. En informant le comité de concertation de base et le personnel.
- ✓ Assure le secrétariat et la rédaction des comptes rendus des commissions de sélections et jurys d'examens de mobilité et autre type de réunion (groupe de travail, réunion cadre,...) ;
- ✓ Dans ses domaines de compétences, en concertation avec les parties prenantes, rédige et met à jour les procédures au sein de la zone de police ;
- ✓ Création de formulaires-types dans le but de la simplification administrative ;
- ✓ Sous la supervision du Directeur du CSS, et selon les directives du Data Protection Officer (DPO) de la zone, veiller à respecter les Règles Générales des Protections des Données (RGPD) dans le cadre des communications internes et externes effectuées ;
- ✓ Appliquer le tri sélectif et respecter les consignes données en terme d'éco-responsabilité ;
- ✓ Appliquer les prescrits du ROI et les directives internes ;
- ✓ Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité au sein du Corps de Police ;

- ✓ Collaborer activement avec le centre de coordination opérationnelle afin de veiller au respect de l'OTT, la publication de la grille de service dans les délais, importer l'horaire dans le Galop, coacher les membres du personnel dans le cadre de la gestion opérationnelle du personnel via rapport et suivi des quotas;
- ✓ Assurer le rôle de gestionnaire Galop en terme de paramétrage et de mise à jour des données pour le système et les utilisateurs ;

2. Profil souhaité :

Connaissances :

- ☞ Être titulaire d'un graduat ou baccalauréat en gestion des ressources humaines constitue un avantage mais n'est pas une condition spécifique de diplôme
- ☞ Être titulaire du permis de conduire B
- ☞ Savoir utiliser les outils informatiques
- ☞ S'engager à connaître ou posséder de bonnes connaissances en matières budgétaires ;
- ☞ Maîtriser MS Office ainsi que les différents logiciels informatiques (GALOP, ISLP, PORTAL, HLPORTAL, THEMIS, ...)

Aptitudes :

- ☞ Être rigoureux (respect des lois) et méthodique (respect des délais)
- ☞ Avoir le sens de la médiation, de l'écoute et savoir faire preuve d'empathie
- ☞ Aptitude à rendre compte en toute transparence
- ☞ Avoir le sens de l'organisation
- ☞ Être capable de travailler en équipe et en toute autonomie
- ☞ Être capable de déterminer les priorités et de faire face à l'urgence
- ☞ Capacité d'adaptation et prise d'initiative
- ☞ Avoir le souci du travail soigné
- ☞ Posséder un très bon niveau d'expression orale et écrite
- ☞ Disposer d'une grande faculté d'adaptation aux situations les plus diverses (ouverture d'esprit)

Attitudes :

- ☞ Faire preuve d'intégrité, de loyauté et d'impartialité
- ☞ Faire preuve d'une grande discrétion
- ☞ Avoir une présentation soignée
- ☞ Être disponible pour le service (flexibilité, adaptabilité et ponctualité pour le service)
- ☞ Prendre des initiatives et être créatif
- ☞ Respecter les valeurs du Corps
- ☞ Être résistant au stress, avoir une maîtrise de soi et du sang froid
- ☞ Favoriser un climat de travail positif.
- ☞ Être disposé à suivre des formations

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.e.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » via cycle de mobilité 2022-01: information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n° 7.e.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;
- Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;
- Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➡ 8. Recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 : informations et décisions.

8.a.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-02 pour le recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;
Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.a.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Commissaire de Police – Coordinateur Opérationnel et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel ;

Vu la décision du 30 mars 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 30 mars 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 :

☞ d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel :

1. Descriptif de la fonction :

Généralités

- Assurer la direction administrative et opérationnelle des postes de police décentralisés ainsi que du Service Sécurité Routière et du Service Assistance Policière aux Victimes;
- Faire partie intégrante et représenter la Direction de la Zone de Police, notamment lors de réunions diverses (internes et externes);
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Chef de Corps en cas d'indisponibilité de celui-ci;
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Coordinateur Judiciaire et/ou du Coordinateur Qualité en cas d'indisponibilité de ceux-ci;

- Exercer toutes les compétences et tâches inhérentes liées à la qualité d'OPA et d'OPJ/APR ;
- Participer au rôle des officiers de garde "OPA" organisé en partenariat avec la ZP Lesse et Lhomme.

Coordination Opérationnelle

- Collaborer activement avec la police fédérale et les autres zones de police en vue d'améliorer l'échange d'informations;
- Être la personne de référence pour toutes les demandes de renfort (In-Out) et en assurer le suivi auprès des parties prenantes (police fédérale, autres zones de police, ...);
- Être personne de référence ne matière de coopération policière administrative internationale;
- Superviser l'ensemble des événements ayant un impact potentiel sur l'ordre public au sein de la ZP et s'assurer de leur encodage dans les logiciels ad hoc (BePad,...);
- Reprendre la gestion administrative et opérationnelle de tous les événements qui par leur nature et/ou leur ampleur dépassent le niveau de compétence des postes de police;
- Analyser les phénomènes dont les sources d'insécurité et définir des actions préventives et répressives à mettre en œuvre en concertation avec le Coordinateur Qualité et le Coordinateur Judiciaire;
- Veiller à la bonne connaissance et diffusion des Règlements Généraux de Police (RGP), des ordonnances de police et des arrêtés de police ainsi que de législations spécifiques;
- A ce titre, mettre en place et/ou superviser certaines actions préventives et répressives liées à ces mesures de police et ces législations spécifiques;
- Préparer, coordonner et diriger certaines opérations et/ou actions de police administrative et de sécurité routière;
- Veiller à ce que toutes les pauses opérationnelles (accueil zonal, services de permanence, ...) soient assurées;
- En fonction des éléments essentiels d'informations à sa disposition, superviser l'établissement des bulletins de service quotidiens à destination de ces différentes équipes;
- S'assurer auprès des Chefs Poste d'un contrôle préventif dans les différents quartiers à travers une présence physique régulière des policiers et, en particulier, aux abords des établissements scolaires;
- S'assurer de l'appui des Postes de police aux opérations menées par le service Sécurité Routière et inversement;
- En appui des Chefs Poste, proposer à l'autorité administrative certains aménagements à l'infrastructure routière et superviser la prise en charge de certains dossiers "mobilité" en rapport avec le code du gestionnaire de voirie;
- Superviser la gestion des surveillants habilités au sein des différentes communes;
- Veiller au développement au sein de ses services d'une politique en matière d'assistance aux victimes et en assurer l'orientation vers les services partenaires.

Gestion des ressources humaines

- Superviser ses responsables de poste et de service quant à leur gestion quotidienne, périodique et annuelle de la grille de service (principe de la décentralisation);
- A ce titre, veiller à l'application correcte des normes statutaires (principes d'organisation du temps de travail), à une saine gestion des heures supplémentaires ainsi qu'à un maximum d'équité quant à la gestion des inconvénients et des quotas annuels;
- S'assurer du bon encodage dans le logiciel GALoP des prestations des membres du personnel;

- Assurer l'évaluation des membres du personnel placés sous sa responsabilité;
- Veiller à développer un esprit de collégialité, d'efficacité et de qualité au sein de sa direction;
- Prévenir et gérer les potentiels conflits, entre autres, grâce à une approche fédératrice.

Gestion des moyens matériels

- Contribuer à la gestion en bon père de famille de l'infrastructure, du mobilier, du charroi, du matériel ICT et du matériel collectif mis à la disposition de sa direction;
- En concertation avec le Coordinateur des Ressources, veiller à ce que sa direction puisse disposer des moyens matériels suffisants pour travailler.

Stratégie et politique & CP3

- Proposer les procédures et idées d'amélioration utiles au bon fonctionnement de la ZP;
- Suivre, coordonner et rendre compte de certaines actions menées dans le cadre de plans d'action et projets;
- Favoriser une bonne circulation de l'information en la traitant et la relayant auprès du service/membre concerné à travers, entre autres, la tenue régulière de réunions;
- En tant que personne relais, filtrer et remonter l'information vers le Chef de Corps ainsi que diffuser l'information et les directives émanant de la hiérarchie et ce, de manière loyale et transparente;
- Rendre compte dans les plus brefs délais au Chef de Corps de tout dysfonctionnement constaté ou rapporté;
- Intervenir d'initiative, ou sur demande, quant au respect des normes d'organisation et de déontologie, et ce, conformément à la CP3 relative à la responsabilisation de la ligne hiérarchique;
- Veiller au respect des prescrits du ROI et des directives internes communiquées;
- Être en mesure de gérer certains dossiers dits de "contrôle interne" (Comité P, enquêtes préalables, ...).

2. Profil souhaité :

- Être inspiré de la philosophie de l'excellence dans la fonction de police et, en particulier, les concepts de la fonction de Police orientée vers la Communauté dont ceux relatifs à la gestion des événements (Circulaire ministérielle CP4);
- Posséder une connaissance de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré principalement du niveau local;
- Connaissance des bases légales et réglementaires spécifiques à l'exercice de la fonction de Police (LPI, LFP, Loi SAC, RGP, ...);
- Communiquer aisément de manière écrite et orale;
- Disposer d'un esprit de synthèse et savoir distinguer aisément l'essentiel de l'accessoire;
- Maîtriser les outils informatiques policiers et la suite Office;
- Savoir rédiger correctement des documents d'une certaine complexité (procédure, note de service, préparation de dossiers pour les collaborateurs, ...) dans le cadre de son travail habituel;
- Être disposé à s'impliquer personnellement dans l'organisation du corps de police;
- Avoir une bonne connaissance et posséder les aptitudes au management moderne et au management de projet;
- Disposer d'une faculté certaine d'analyse et de résolution de problèmes;
- Avoir de bonnes facultés de médiation et de négociation;

- Adapter son action pour renforcer la cohésion au sein du groupe (esprit d'équipe et d'appartenance) et favoriser un climat positif de travail;
- Savoir motiver ses collaborateurs et pouvoir animer des groupes de projet afin de rechercher des solutions aux problèmes posés;
- S'informer dans les domaines relevant de sa sphère de compétence;
- Être capable de dispenser des (in)formations à l'ensemble du personnel;
- Dans sa fonction d'exemple et soucieux de l'image de marque d'un service de Police, pouvoir être en permanence en conformité avec les règles qui régissent le corps de police et s'attacher à les faire respecter; Avoir le sens de la mesure, savoir prendre les décisions idoines dans le cadre de ses activités;
- Avoir une bonne maîtrise de soi et faire preuve de sang-froid;
- Faire preuve de discrétion, probité, loyauté, intégrité et impartialité;
- Être disponible et ponctuel;
- Accepter ponctuellement des horaires irréguliers;
- Être attentif aux directives des autorités locales et judiciaires;
- Entretenir de bonnes relations avec la société civile;
- Contribuer activement à la politique visant la sécurisation des données;
- Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité mise en place;
- Contribuer au développement des valeurs du Corps de police.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.a.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel via le cycle de mobilité 2022-02 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Vu la délibération n°8.a.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.b.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-02 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°7.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing »;

Vu la délibération n°7.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.b.1 du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la décision du 30 mars 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 30 mars 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 :

☞ d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;
- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;
- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service ;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles ;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;
- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;

- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rapporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:
 - Orientation des personnes ;
 - Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
 - Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempt de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing »;

- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.b.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » via cycle de mobilité 2022-02 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°7.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la délibération n°7.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la délibération n°8.b.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP COLAUX Frédéric, Chef Poste du poste de Police de Beauraing, ou INPP LECLERCQ David, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Beauraing, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP COLAUX Frédéric, Chef Poste du poste de Police de Beauraing, ou INPP LECLERCQ David, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Beauraing, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.c.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-02 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°6.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.c.1 du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la décision du 30 mars 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 30 mars 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 :

☞ d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;

- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;
- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles.;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;
- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;
- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;

- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rappporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:
 - Orientation des personnes ;
 - Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
 - Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempt de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne »;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.c.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » via cycle de mobilité 2022-02 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°6.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne »;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la délibération n°8.c.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP DARDENNE Pascal, Chef Poste du poste de Police de Gedinne, ou INPP CUELLE Dimitri, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Gedinne, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP DARDENNE Pascal, Chef Poste du poste de Police de Gedinne, ou INPP CUELLE Dimitri, Chef Poste Adjoint du poste de Police de Gedinne, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.d.1. Appel à candidatures via le cycle de mobilité 2022-02 pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.d.1 du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la décision du 30 mars 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 30 mars 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 :

☞ d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

- Membre du cadre de base des équipes d'intervention ;
- Exécution des patrouilles de sécurisation, des services de surveillance et des permanences mobiles ;
- Travail par pauses - Prestations de semaine, de week-end et de nuit ;
- Exécuter un travail orienté vers le citoyen ;
- Être en contact avec la population ;
- Assistance de personnes en danger ;
- Procurer des conseils aux citoyens ;
- Intervenir pour trouver des solutions aux problèmes ;
- Participation aux formations continuées ;
- Exécution de tâches administratives relatives au bon fonctionnement du service;
- Participation à la notion de contrôle interne et de contrôle de qualité ;
- Appuyer le personnel de proximité dans ses missions ;
- Maintenir l'ordre public et la sécurité publique, signaler les problèmes de santé publique aux services compétents ;
- Prise en charge de la sécurité et de la mobilité routière aux abords des écoles.;
- Intégration dans l'effectif nécessaire à l'accomplissement de tâches fédérales (capacité hypothéquée, missions supra-locales).

1.2 Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;
- Surveillance d'endroits spécifiques ;

- Contrôle de personnes suspectes selon les directives de la loi sur la fonction de police ;
- Application de la loi sur les étrangers : transfert de personnes et de biens, extraditions ;
- Surveillance de manifestations ;
- Rédaction de procès-verbaux et de rapports administratifs ;
- Contrôle et, le cas échéant, fouille de personnes, véhicules et bâtiments ;
- Vérification de l'application des ordonnances de police ;
- Contrôle de l'application du règlement général de police.

1.3. Tâches de police judiciaire :

- Acter des plaintes ;
- Recherche et constatation d'infractions et de délits ;
- Recherche de suspects et, le cas échéant, arrestation et mise à disposition de la justice ;
- Audition de victimes, témoins et suspects ;
- Protection des lieux de délit et des preuves ;
- Effectuer des perquisitions et des saisies ;
- Exécution d'enquêtes à portée limitée et enquête de voisinage ;
- Exécution d'apostilles.

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;
- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rappporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

- Assurer l'entièreté des fonctions d'accueil des personnes se présentant au poste:
 - Orientation des personnes ;
 - Recueil des plaintes, dénonciations et déclarations diverses ;
 - Délivrance des attestations.

2. Profil souhaité :

- Être disponible et ponctuel ;
- Avoir le sens de l'initiative ;
- Avoir l'esprit d'équipe et la capacité à favoriser un climat positif de travail ;
- Savoir écouter, communiquer et négocier ;
- Ne pas avoir de restriction médicale incompatible avec la fonction à exercer ;
- Ne pas être exempté de services de nuit ;
- Ne pas être exempté de porter une arme ;
- Ne pas être exempté de conduire un véhicule ;
- Bonne connaissance de la zone et des communes qui la composent.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.d.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » via cycle de mobilité 2022-02 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°4.3. du Conseil de Police du 29 avril 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°8.d.1. du Conseil de Police du 11 mai 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » , via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP CAPELLE Arnaud, Chef Poste du poste de Police de Bièvre, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- CP DECAMPS Stéphane, Coordinateur Judiciaire de la ZP5310, assesseur ;
- INPP CAPELLE Arnaud, Chef Poste du poste de Police de Bièvre, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.e.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-02 pour le recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°7.e.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-01, CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-01 d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la décision du 30 mars 2022 de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 30 mars 2022, d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 :

☞ d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »:

1. Descriptif de la fonction :

- ✓ Sous la supervision du Directeur du Centre de Services de Support (CSS), gestion des matières suivantes liées à la gestion du personnel :

- Accidents du travail ;
- Pension du personnel et non-activité préalable à la pension ;
- Formations ;
- Formalités en matière de promotion sociale ;
- Détachements (conventions et formalités administratives y afférentes) ;
- Suivi, attribution des primes et validation de l'encodage des prestations de service dans l'application Galop ;
- Suivi du classement correct des dossiers « personnel » et de l'informatisation de ceux-ci ;
- Incidents de carrière et conséquences pécuniaires (ouverture et fermeture des droits) ;
- Vérification du respect de l'Organisation du temps de travail ;
- Rédaction de courriers / notes statutaires et réglementaires à l'attention du personnel ;
- Etablissement des dossiers dans le cadre des constitutions de partie civile des membres du personnel (assistance/défense en justice) et de la zone de police ;
- Rédaction des documents liés à la procédure disciplinaire, tenue à jour des dossiers disciplinaires, collecte et archive de la jurisprudence en matière de discipline ;
- Exploitation des pistes afin d'optimiser la gestion technologique des ressources humaines au sein de la zone, en collaboration avec le gestionnaire IT de la zone et les autres parties prenantes (Partenariat externe, SSGPI, DRI Business, ...) ;
 - o Développement de l'outil Galop (non pas uniquement par la mise en place de l'une ou l'autre des applications mais davantage en développant une gestion globale des ressources humaines par le Galop) ;
 - o Aide au développement d'autres outils aidant à la gestion des ressources humaines (Sharepoint, e-formulaires,...) ;
- Mise en place d'une politique active de recrutement et de mobilité, et notamment en participant aux différents salons de la mobilité et en organisant des séances d'information au sein de la zone, dans les écoles,...;
- Suivi des crédits de formation des membres du personnel et développement d'une politique active et adaptée aux profils du personnel de la zone dans ce domaine ;
- Appui au conseiller en prévention et au chef de corps pour améliorer le bien-être et le bonheur du personnel, en mettant en place une politique intégrale dans ce domaine ; en élaborant des plans d'action sur base des différents audits internes/externes réalisés et en adaptant une communication claire et transparente à l'ensemble du personnel ;
- Mise en place d'un système de « coaching individuel » (via chef poste ou personne référente) et de développement des compétences ;
- Développement du leadership et des méthodes de management de la direction ;
- Apporter l'appui et la structure dans le cadre de la procédure d'évaluation ;
 - o Au personnel évaluateur pour l'aider dans sa tâche en mettant en place la procédure systématique de suivi suivante :
 - Une information relative à l'état d'avancement de ses dossiers d'évaluation ;
 - Une information relative aux démarches qu'il doit effectuer (entretien préparatoire, de fonctionnement ou d'évaluation) ;
 - Un suivi des délais ;
 - Une information sur la philosophie et l'intérêt de la procédure d'évaluation ;
 - La mise à disposition du dossier d'évaluation.
 - o En suivant et en adaptant en permanence la désignation, la formation et le recyclage des évaluateurs, tout en veillant à sa pertinence. En informant le comité de concertation de base et le personnel.
- ✓ Assure le secrétariat et la rédaction des comptes rendus des commissions de sélections et jurys d'examen de mobilité et autre type de réunion (groupe de travail, réunion cadre,...) ;
- ✓ Dans ses domaines de compétences, en concertation avec les parties prenantes, rédige et met à jour les procédures au sein de la zone de police ;

- ✓ Création de formulaires-types dans le but de la simplification administrative ;
- ✓ Sous la supervision du Directeur du CSS, et selon les directives du Data Protection Officer (DPO) de la zone, veiller à respecter les Règles Générales des Protections des Données (RGPD) dans le cadre des communications internes et externes effectuées ;
- ✓ Appliquer le tri sélectif et respecter les consignes données en terme d'éco-responsabilité ;
- ✓ Appliquer les prescrits du ROI et les directives internes ;
- ✓ Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité au sein du Corps de Police ;
- ✓ Collaborer activement avec le centre de coordination opérationnelle afin de veiller au respect de l'OTT, la publication de la grille de service dans les délais, importer l'horaire dans le Galop, coacher les membres du personnel dans le cadre de la gestion opérationnelle du personnel via rapport et suivi des quotas;
- ✓ Assurer le rôle de gestionnaire Galop en terme de paramétrage et de mise à jour des données pour le système et les utilisateurs ;

2. Profil souhaité :

Connaissances :

- ☞ Être titulaire d'un graduat ou baccalauréat en gestion des ressources humaines constitue un avantage mais n'est pas une condition spécifique de diplôme
- ☞ Être titulaire du permis de conduire B
- ☞ Savoir utiliser les outils informatiques
- ☞ S'engager à connaître ou posséder de bonnes connaissances en matières budgétaires ;
- ☞ Maîtriser MS Office ainsi que les différents logiciels informatiques (GALOP, ISLP, PORTAL, HLPORTAL, THEMIS, ...)

Aptitudes :

- ☞ Être rigoureux (respect des lois) et méthodique (respect des délais)
- ☞ Avoir le sens de la médiation, de l'écoute et savoir faire preuve d'empathie
- ☞ Aptitude à rendre compte en toute transparence
- ☞ Avoir le sens de l'organisation
- ☞ Être capable de travailler en équipe et en toute autonomie
- ☞ Être capable de déterminer les priorités et de faire face à l'urgence
- ☞ Capacité d'adaptation et prise d'initiative
- ☞ Avoir le souci du travail soigné
- ☞ Posséder un très bon niveau d'expression orale et écrite
- ☞ Disposer d'une grande faculté d'adaptation aux situations les plus diverses (ouverture d'esprit)

Attitudes :

- ☞ Faire preuve d'intégrité, de loyauté et d'impartialité
- ☞ Faire preuve d'une grande discrétion
- ☞ Avoir une présentation soignée
- ☞ Être disponible pour le service (flexibilité, adaptabilité et ponctualité pour le service)
- ☞ Prendre des initiatives et être créatif
- ☞ Respecter les valeurs du Corps
- ☞ Être résistant au stress, avoir une maîtrise de soi et du sang froid
- ☞ Favoriser un climat de travail positif.
- ☞ Être disposé à suivre des formations

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

8.e.2. *Choix du mode de recrutement pour l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » via cycle de mobilité 2022-02: information et décision.*

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n° 8.e.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;
- Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-02, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :
 - CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
 - 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;

- Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➤ 9. Recrutement via le cycle de mobilité 2022-03 : informations et décisions.

9.a.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-03 pour le recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°8.a.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, d'un Commissaire de Police – Coordinateur Opérationnel et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel ;

Vu la proposition de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 27 avril 2022, de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-03 :

☞ d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel :

1. Descriptif de la fonction :

Généralités

- Assurer la direction administrative et opérationnelle des postes de police décentralisés ainsi que du Service Sécurité Routière et du Service Assistance Policière aux Victimes;
- Faire partie intégrante et représenter la Direction de la Zone de Police, notamment lors de réunions diverses (internes et externes);
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Chef de Corps en cas d'indisponibilité de celui-ci;
- Assurer, le cas échéant, la suppléance du Coordinateur Judiciaire et/ou du Coordinateur Qualité en cas d'indisponibilité de ceux-ci;
- Exercer toutes les compétences et tâches inhérentes liées à la qualité d'OPA et d'OPJ/APR;
- Participer au rôle des officiers de garde "OPA" organisé en partenariat avec la ZP Lesse et Lhomme.

Coordination Opérationnelle

- Collaborer activement avec la police fédérale et les autres zones de police en vue d'améliorer l'échange d'informations;
- Être la personne de référence pour toutes les demandes de renfort (In-Out) et en assurer le suivi auprès des parties prenantes (police fédérale, autres zones de police, ...);
- Être personne de référence ne matière de coopération policière administrative internationale;
- Superviser l'ensemble des événements ayant un impact potentiel sur l'ordre public au sein de la ZP et s'assurer de leur encodage dans les logiciels ad hoc (BePad,...);
- Reprendre la gestion administrative et opérationnelle de tous les événements qui par leur nature et/ou leur ampleur dépassent le niveau de compétence des postes de police;
- Analyser les phénomènes dont les sources d'insécurité et définir des actions préventives et répressives à mettre en œuvre en concertation avec le Coordinateur Qualité et le Coordinateur Judiciaire;
- Veiller à la bonne connaissance et diffusion des Règlements Généraux de Police (RGP), des ordonnances de police et des arrêtés de police ainsi que de législations spécifiques;
- A ce titre, mettre en place et/ou superviser certaines actions préventives et répressives liées à ces mesures de police et ces législations spécifiques;
- Préparer, coordonner et diriger certaines opérations et/ou actions de police administrative et de sécurité routière;
- Veiller à ce que toutes les pauses opérationnelles (accueil zonal, services de permanence, ...) soient assurées;
- En fonction des éléments essentiels d'informations à sa disposition, superviser l'établissement des bulletins de service quotidiens à destination de ces différentes équipes;
- S'assurer auprès des Chefs Poste d'un contrôle préventif dans les différents quartiers à travers une présence physique régulière des policiers et, en particulier, aux abords des établissements scolaires;
- S'assurer de l'appui des Postes de police aux opérations menées par le service Sécurité Routière et inversement;
- En appui des Chefs Poste, proposer à l'autorité administrative certains aménagements à l'infrastructure routière et superviser la prise en charge de certains dossiers "mobilité" en rapport avec le code du gestionnaire de voirie;
- Superviser la gestion des surveillants habilités au sein des différentes communes;
- Veiller au développement au sein de ses services d'une politique en matière d'assistance aux victimes et en assurer l'orientation vers les services partenaires.

Gestion des ressources humaines

- Superviser ses responsables de poste et de service quant à leur gestion quotidienne, périodique et annuelle de la grille de service (principe de la décentralisation);
- A ce titre, veiller à l'application correcte des normes statutaires (principes d'organisation du temps de travail), à une saine gestion des heures supplémentaires ainsi qu'à un maximum d'équité quant à la gestion des inconvénients et des quotas annuels;
- S'assurer du bon encodage dans le logiciel GALoP des prestations des membres du personnel;
- Assurer l'évaluation des membres du personnel placés sous sa responsabilité;
- Veiller à développer un esprit de collégialité, d'efficacité et de qualité au sein de sa direction;
- Prévenir et gérer les potentiels conflits, entre autres, grâce à une approche fédératrice.

Gestion des moyens matériels

- Contribuer à la gestion en bon père de famille de l'infrastructure, du mobilier, du charroi, du matériel ICT et du matériel collectif mis à la disposition de sa direction;
- En concertation avec le Coordinateur des Ressources, veiller à ce que sa direction puisse disposer des moyens matériels suffisants pour travailler.

Stratégie et politique & CP3

- Proposer les procédures et idées d'amélioration utiles au bon fonctionnement de la ZP;
- Suivre, coordonner et rendre compte de certaines actions menées dans le cadre de plans d'action et projets;
- Favoriser une bonne circulation de l'information en la traitant et la relayant auprès du service/membre concerné à travers, entre autres, la tenue régulière de réunions;
- En tant que personne relais, filtrer et remonter l'information vers le Chef de Corps ainsi que diffuser l'information et les directives émanant de la hiérarchie et ce, de manière loyale et transparente;
- Rendre compte dans les plus brefs délais au Chef de Corps de tout dysfonctionnement constaté ou rapporté;
- Intervenir d'initiative, ou sur demande, quant au respect des normes d'organisation et de déontologie, et ce, conformément à la CP3 relative à la responsabilisation de la ligne hiérarchique;
- Veiller au respect des prescrits du ROI et des directives internes communiquées;
- Être en mesure de gérer certains dossiers dits de "contrôle interne" (Comité P, enquêtes préalables, ...).

2. Profil souhaité :

- Être inspiré de la philosophie de l'excellence dans la fonction de police et, en particulier, les concepts de la fonction de Police orientée vers la Communauté dont ceux relatifs à la gestion des événements (Circulaire ministérielle CP4);
- Posséder une connaissance de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré principalement du niveau local;
- Connaissance des bases légales et réglementaires spécifiques à l'exercice de la fonction de Police (LPI, LFP, Loi SAC, RGP, ...);
- Communiquer aisément de manière écrite et orale;
- Disposer d'un esprit de synthèse et savoir distinguer aisément l'essentiel de l'accessoire;

- Maîtriser les outils informatiques policiers et la suite Office;
- Savoir rédiger correctement des documents d'une certaine complexité (procédure, note de service, préparation de dossiers pour les collaborateurs, ...) dans le cadre de son travail habituel;
- Être disposé à s'impliquer personnellement dans l'organisation du corps de police;
- Avoir une bonne connaissance et posséder les aptitudes au management moderne et au management de projet;
- Disposer d'une faculté certaine d'analyse et de résolution de problèmes;
- Avoir de bonnes facultés de médiation et de négociation;
- Adapter son action pour renforcer la cohésion au sein du groupe (esprit d'équipe et d'appartenance) et favoriser un climat positif de travail;
- Savoir motiver ses collaborateurs et pouvoir animer des groupes de projet afin de rechercher des solutions aux problèmes posés;
- S'informer dans les domaines relevant de sa sphère de compétence;
- Être capable de dispenser des (in)formations à l'ensemble du personnel;
- Dans sa fonction d'exemple et soucieux de l'image de marque d'un service de Police, pouvoir être en permanence en conformité avec les règles qui régissent le corps de police et s'attacher à les faire respecter; Avoir le sens de la mesure, savoir prendre les décisions idoines dans le cadre de ses activités;
- Avoir une bonne maîtrise de soi et faire preuve de sang-froid;
- Faire preuve de discrétion, probité, loyauté, intégrité et impartialité;
- Être disponible et ponctuel;
- Accepter ponctuellement des horaires irréguliers;
- Être attentif aux directives des autorités locales et judiciaires;
- Entretenir de bonnes relations avec la société civile;
- Contribuer activement à la politique visant la sécurisation des données;
- Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité mise en place;
- Contribuer au développement des valeurs du Corps de police.

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-03, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

9.a.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel via le cycle de mobilité 2022-03 : information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 mars 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Vu la délibération n°9.a.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-03, d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-03, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2022-03, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :
 - CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
 - Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
 - Le Chef de Corps d'une Zone de Police, assesseur ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

*9.b.1. Appel à candidatures via cycle de mobilité 2022-03 pour le recrutement d'un CALog Niveau B
« Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : information et décision.*

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu le nouvel organigramme de la ZP5310 présenté en séance du Conseil de Police du 29 avril 2021, approuvé par les organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base du 23 mars 2021 ;

Vu la délibération n°8.e.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-02, CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » et ce, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de Sélection locale ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2022-02 d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Attendu que, sans préjudice des recrutements visés à l'article 26 de la Loi du 26 avril 2002, un emploi peut, précédemment à l'application des règles en matière de mobilité visée à la partie VI, titre II, chapitre II du PJPoI, pour des raisons urgentes, être occupé par un membre du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de maximum 12 mois ;

Vu la délibération n°6 du Collège de Police du 23 février 2022 relative à la décision de procéder au recrutement contractuel urgent en externe (via JobPol) d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » pour une durée déterminée de 9 mois ;

Vu la délibération n°1 du Collège de Police du 27 avril 2022 relative à la décision d'attribuer à Madame SCHMIT Julie l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » (emploi n° de série P 5055 F 21 15) et de proposer à Madame SCHMIT un contrat de travail (38 heures/semaine) à durée déterminée de 9 mois à partir du mercredi 01 juin 2022 et ce, sous réserve de fin de préavis à prester à cette date ;

Vu l'article IV.I.37 du PJPoI indiquant qu'un emploi attribué via le recrutement contractuel urgent doit être déclaré vacant dans le prochain cycle de mobilité subséquent conformément à l'article VI.II.15, § 1^{er} du PJPoI ;

Vu la proposition de Monsieur le Chef de Corps, avec l'accord du Collège de Police du 27 avril 2022, de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2022-03 :

☞ d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »:

1. Descriptif de la fonction :

- ✓ Sous la supervision du Directeur du Centre de Services de Support (CSS), gestion des matières suivantes liées à la gestion du personnel :
 - Accidents du travail ;
 - Pension du personnel et non-activité préalable à la pension ;

- Formations ;
- Formalités en matière de promotion sociale ;
- Détachements (conventions et formalités administratives y afférentes) ;
- Suivi, attribution des primes et validation de l'encodage des prestations de service dans l'application Galop ;
- Suivi du classement correct des dossiers « personnel » et de l'informatisation de ceux-ci ;
- Incidents de carrière et conséquences pécuniaires (ouverture et fermeture des droits) ;
- Vérification du respect de l'Organisation du temps de travail ;
- Rédaction de courriers / notes statutaires et réglementaires à l'attention du personnel ;
- Etablissement des dossiers dans le cadre des constitutions de partie civile des membres du personnel (assistance/défense en justice) et de la zone de police ;
- Rédaction des documents liés à la procédure disciplinaire, tenue à jour des dossiers disciplinaires, collecte et archive de la jurisprudence en matière de discipline ;
- Exploitation des pistes afin d'optimiser la gestion technologique des ressources humaines au sein de la zone, en collaboration avec le gestionnaire IT de la zone et les autres parties prenantes (Partenariat externe, SSGPI, DRI Business, ...) ;
 - o Développement de l'outil Galop (non pas uniquement par la mise en place de l'une ou l'autre des applications mais davantage en développant une gestion globale des ressources humaines par le Galop) ;
 - o Aide au développement d'autres outils aidant à la gestion des ressources humaines (Sharepoint, e-formulaires,...) ;
- Mise en place d'une politique active de recrutement et de mobilité, et notamment en participant aux différents salons de la mobilité et en organisant des séances d'information au sein de la zone, dans les écoles,...;
- Suivi des crédits de formation des membres du personnel et développement d'une politique active et adaptée aux profils du personnel de la zone dans ce domaine ;
- Appui au conseiller en prévention et au chef de corps pour améliorer le bien-être et le bonheur du personnel, en mettant en place une politique intégrale dans ce domaine ; en élaborant des plans d'action sur base des différents audits internes/externes réalisés et en adaptant une communication claire et transparente à l'ensemble du personnel ;
- Mise en place d'un système de « coaching individuel » (via chef poste ou personne référente) et de développement des compétences ;
- Développement du leadership et des méthodes de management de la direction ;
- Apporter l'appui et la structure dans le cadre de la procédure d'évaluation ;
 - o Au personnel évaluateur pour l'aider dans sa tâche en mettant en place la procédure systématique de suivi suivante :
 - Une information relative à l'état d'avancement de ses dossiers d'évaluation ;
 - Une information relative aux démarches qu'il doit effectuer (entretien préparatoire, de fonctionnement ou d'évaluation) ;
 - Un suivi des délais ;
 - Une information sur la philosophie et l'intérêt de la procédure d'évaluation ;
 - La mise à disposition du dossier d'évaluation.
 - o En suivant et en adaptant en permanence la désignation, la formation et le recyclage des évaluateurs, tout en veillant à sa pertinence. En informant le comité de concertation de base et le personnel.
- ✓ Assure le secrétariat et la rédaction des comptes rendus des commissions de sélections et jurys d'examen de mobilité et autre type de réunion (groupe de travail, réunion cadre,...) ;
- ✓ Dans ses domaines de compétences, en concertation avec les parties prenantes, rédige et met à jour les procédures au sein de la zone de police ;
- ✓ Création de formulaires-types dans le but de la simplification administrative ;

- ✓ Sous la supervision du Directeur du CSS, et selon les directives du Data Protection Officer (DPO) de la zone, veiller à respecter les Règles Générales des Protections des Données (RGPD) dans le cadre des communications internes et externes effectuées ;
- ✓ Appliquer le tri sélectif et respecter les consignes données en terme d'éco-responsabilité ;
- ✓ Appliquer les prescrits du ROI et les directives internes ;
- ✓ Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité au sein du Corps de Police ;
- ✓ Collaborer activement avec le centre de coordination opérationnelle afin de veiller au respect de l'OTT, la publication de la grille de service dans les délais, importer l'horaire dans le Galop, coacher les membres du personnel dans le cadre de la gestion opérationnelle du personnel via rapport et suivi des quotas;
- ✓ Assurer le rôle de gestionnaire Galop en terme de paramétrage et de mise à jour des données pour le système et les utilisateurs ;

2.Profil souhaité :

Connaissances :

- ☞ Être titulaire d'un graduat ou baccalauréat en gestion des ressources humaines constitue un avantage mais n'est pas une condition spécifique de diplôme
- ☞ Être titulaire du permis de conduire B
- ☞ Savoir utiliser les outils informatiques
- ☞ S'engager à connaître ou posséder de bonnes connaissances en matières budgétaires ;
- ☞ Maîtriser MS Office ainsi que les différents logiciels informatiques (GALOP, ISLP, PORTAL,HLPORTAL,THEMIS, ...)

Aptitudes :

- ☞ Être rigoureux (respect des lois) et méthodique (respect des délais)
- ☞ Avoir le sens de la médiation, de l'écoute et savoir faire preuve d'empathie
- ☞ Aptitude à rendre compte en toute transparence
- ☞ Avoir le sens de l'organisation
- ☞ Être capable de travailler en équipe et en toute autonomie
- ☞ Être capable de déterminer les priorités et de faire face à l'urgence
- ☞ Capacité d'adaptation et prise d'initiative
- ☞ Avoir le souci du travail soigné
- ☞ Posséder un très bon niveau d'expression orale et écrite
- ☞ Disposer d'une grande faculté d'adaptation aux situations les plus diverses (ouverture d'esprit)

Attitudes :

- ☞ Faire preuve d'intégrité, de loyauté et d'impartialité
- ☞ Faire preuve d'une grande discrétion
- ☞ Avoir une présentation soignée
- ☞ Être disponible pour le service (flexibilité, adaptabilité et ponctualité pour le service)
- ☞ Prendre des initiatives et être créatif
- ☞ Respecter les valeurs du Corps
- ☞ Être résistant au stress, avoir une maîtrise de soi et du sang froid
- ☞ Favoriser un climat de travail positif.
- ☞ Être disposé à suivre des formations

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-03, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

9.b.2. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » via cycle de mobilité 2022-03: information et décision.

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, notamment l'article 56 ;

Vu l'Arrêté Royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment les articles VI.II.15, VI.II.21, VI.II.29, VI.II.31 et VI.II.61;

Vu l'Arrêté Royal du 20 novembre 2001 fixant les modalités relatives à la mobilité du personnel des services de police ;

Vu la GPI 15 du 24 janvier 2002 concernant la mise en œuvre de la mobilité au sein des services de police intégrée, structurée à deux niveaux à l'usage des autorités locales responsables des Zones de Police ;

Vu la délibération n°1 du Conseil de Police du 18 février 2020 modifiant le cadre organique de la Zone de Police Houille-Semois ;

Vu la délibération n°8.a. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n°8.b. du Conseil de Police du 14 décembre 2021 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la délibération n° 9.b.1. du Conseil de Police du 11 mai 2022 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2022-03, d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-03, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :

- CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
- 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;
- Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2022-03, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale composée de la manière suivante :
 - CDP DASSONVILLE Edwin, Chef de Corps de la ZP5310, président;
 - 1^{er} CSL PAQUAY Jean-François, Coordinateur des Ressources de la ZP5310, assesseur ;
 - Un responsable des Ressources Humaines d'une Zone de Police, assesseur ;

☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➤ 10. *Proposition d'adhésion à la centrale d'achat relative à la fourniture de gaz et d'électricité Haute Tension et Basse Tension créée par l'intercommunale IDEFIN : information et décision.*

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, notamment les articles L1222-7 relatif aux compétences en matière d'adhésion à une centrale d'achat et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

Vu la Loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, notamment l'article 47 ;

Vu la Loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'Arrêté Royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques ;

Vu l'Arrêté Royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics ;

Vu le Décret du 12 avril 2001 relatif à l'organisation du marché régional de l'électricité ;

Vu le Décret du 19 décembre 2002 relatif à l'organisation du marché régional du gaz ;

Considérant que l'article 47, §2, de la Loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics dispense les pouvoirs adjudicateurs de l'obligation d'organiser eux-mêmes une procédure de passation lorsqu'ils recourent à une centrale d'achat au sens de l'article 2, 6°, de la même loi, c'est-à-dire à « *un pouvoir adjudicateur qui réalise des activités d'achat centralisées* » ;

Considérant qu'il est intéressant de passer par une telle centrale car la mutualisation des demandes de différents pouvoirs adjudicateurs est, du fait des quantités en cause, de nature à stimuler la concurrence et ainsi d'obtenir de meilleures conditions, notamment au niveau des prix ;

Qu'elle permet également de recourir à une entité plus spécialisée, la centrale d'achat, qui est mieux à même de définir les besoins à satisfaire, de rédiger les documents d'appel à la concurrence et de comparer les offres reçues ; qu'il en résulte, ce faisant, une simplification et un allègement des procédures administratives à mettre en place par la commune ;

Considérant que l'intercommunale IDEFIN est un pouvoir adjudicateur au sens de la Loi du 17 juin 2016 et qu'elle s'est érigé centrale d'achat pour la fourniture de gaz et d'électricité Haute Tension et Basse Tension par décision du 20 février 2020 ;

Vu le courrier d'IDEFIN du 23 décembre 2021 et le projet de convention y annexé ;

Considérant que, vu les besoins de la Zone de Police Houille-Semois en terme de fourniture d'énergie, il y a lieu d'adhérer à la centrale d'achat à mettre en place par IDEFIN ;

Le Conseil de Police, en séance publique, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ d'adhérer à la centrale d'achat relative à la fourniture de gaz et d'électricité Haute Tension et Basse Tension à mettre en place par IDEFIN et de signer la convention d'adhésion à ladite centrale d'achat (huitième marché) ;
- ☞ de notifier la présente délibération à IDEFIN ainsi que la convention d'adhésion ;
- ☞ de soumettre la présente décision d'adhésion à la tutelle.

➡ *11. Marché public de fournitures pour l'acquisition de chaussures d'intervention pour le personnel opérationnel de la ZP Houille-Semois : information et ratification.*

Monsieur le Président indique qu'un marché public de fournitures pour l'acquisition de chaussures d'intervention pour le personnel opérationnel de la ZP Houille-Semois (69 paires de chaussures) a été attribué à la société « Pro Tactical », sise Rue de l'Avenir à 4890 Thimister-Clermont.

L'appel d'offre avait été lancé auprès des trois sociétés suivantes :

- ☞ La société « Pro Tactical », sise Rue de l'Avenir à 4890 Thimister-Clermont ;
- ☞ La société « SG Trade », sise Chaussée de Wavre 164 à 1360 Perwez ;
- ☞ La société « NYFD », sise Chaussée de Lodelinsart 387 à 6060 Gilly.

Le Collège de Police a attribué le marché dont question, en sa séance du 21 décembre 2021, à la société « Pro Tactical », sise Rue de l'Avenir à 4890 Thimister-Clermont, qui a proposé une offre de prix de 11.344,23 € TVAC pour l'acquisition des 69 paires de chaussures susmentionnées.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

➡ *12. Marché public de fournitures pour l'acquisition de fauteuils anti-stress : information et ratification.*

Monsieur le Président indique qu'un marché public de fournitures pour l'acquisition de 8 fauteuils anti-stress pivotant de type MIA a été attribué à la société « Meubles Manil », sise Rue de Rochefort 245 à 5570 Beauraing.

L'appel d'offre avait été lancé auprès des trois sociétés suivantes :

- ☞ La société « Meubles Style Décor », sise Rue du Touquet 74 à 7783 Le Bizet ;
- ☞ La société « Meubles Ecureuil », sise Rue Borchamps 4 à 6900 Marche-en-Famenne ;
- ☞ La société « Meubles Manil », sise Rue de Rochefort 245 à 5570 Beauraing.

Le Collège de Police a attribué le marché dont question, en sa séance du 21 décembre 2021, à la société « Meubles Manil », sise Rue de Rochefort 245 à 5570 Beauraing, qui a proposé une offre de prix de 5.313,60 € TVAC pour l'acquisition des 8 fauteuils susmentionnés.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

➡ *13. Marché public « Travaux de terrassement et d'empierrement » : information et ratification.*

Monsieur le Président indique qu'un marché public de travaux pour le terrassement et l'empierrement du parking du Centre Zonal de Gedinne et du stand de tir de Gedinne a été attribué à la société « LENOIR Guy et Fils », sise Rue de la Croisette 40 à 5575 Gedinne .

L'appel d'offre avait été lancé auprès des quatre sociétés suivantes :

- ☞ « Terrassements Dany CARTIAUX », sise Rue des Ardennes 317 à 5570 Beauraing ;
- ☞ « GILSON Michaël », sise Rue de Vonêche 7 à 5575 Vencimont ;
- ☞ « Entreprise DEVRESSE », sise Rue du Progrès 102 à 5555 Graide ;
- ☞ « LENOIR Guy et Fils », sise Rue de la Croisette 40 à 5575 Gedinne.

Le Collège de Police a attribué le marché dont question, en sa séance du 26 janvier 2022, à la société « LENOIR Guy et Fils », sise Rue de la Croisette 40 à 5575 Gedinne, qui a remis une offre de prix de 5.396,60 € TVAC pour la réalisation du marché.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

➡ 14. Charroi – Vente de deux Suzuki Jimny : information et ratification.

Monsieur le Président indique que suite à la décision n°6.a. du Conseil de Police du 28 juin 2021 relative au déclassement et à la vente des véhicules Suzuki Jimny (KPF370) et Suzuki Jimny (261BLB), les quatre sociétés suivantes ont été consultées pour la réalisation du marché dont question:

- ☞ La société « Export car Sugny», sise Rue de Bouillon 155 à 5550 Sugny;
- ☞ La société « Garage Van Dooren », sise Route de Namur 2 à 5377 Hogue;
- ☞ La société « Garage Marchal», sise Rue des Eschamps 12 à 5575 Vencimont;
- ☞ La société « Van Der Vurst », sise Leedsesteenweg 110 à 9420 Erpe-Mere;

Le Collège de Police a attribué le marché dont question, en sa séance du 23 février 2022, à la société « Garage Van Dooren », sise Route de Namur 2 à 5377 Hogue, qui a remis une offre de prix de 5.520,00 € pour l'acquisition des deux Suzuki Jimny.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

➡ 15. Acquisition de véhicules : information et ratification.

Monsieur le Président fait état de différentes acquisitions de véhicules pour les services de police de la ZP5310.

15.a. Renting de deux combis VW T6

Monsieur le Président indique que le Collège de Police du 30 mars 2022 a attribué un marché public de fournitures ayant pour objet le renting de deux Combis VW T6 pour une durée de 60 mois pour le compte de la Zone de Police Houille-Semois est attribué à la société « Belfius Auto Lease », sise Tour Rogier – Place Rogier 11 à 1210 Bruxelles.

Cette attribution fait suite a un appel d'offres lancés auprès des sociétés suivantes :

- ☞ La société « KBC Lease Group », établie Prof. R. Van Overstraetenplein 5 à 3000 Leuven ;
- ☞ La société « Belfius Auto Lease », sise Tour Rogier – Place Rogier 11 à 1210 Bruxelles ;
- ☞ La société « Volkswagen D'Ieteren Finance N.V. », Philipssite 5/B à 3001 Leuven.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

15.b. Acquisition d'un VW Tiguan Life DSG 4Motion Diesel

Monsieur le Président indique que le Collège de Police du 27 avril 2022 a décidé d'acquérir un véhicule de type « Volkswagen - Tiguan Life DSG 4Motion Diesel – 110 kW - Boîte automatique » via l'accord-cadre pluriannuel (4 ans) de fournitures pour l'acquisition et l'entretien de véhicules de police et anonymes en centrale d'achat (Références : Procurement 2021 R3 029 - Lot 44 SUV (4x4) Court – Marché ouvert actif accessible aux zones de police).

Le montant total pour cette acquisition s'élève à 40.752,21 € TVAC.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

15.c. Rachat du véhicules en renting : proposition et décision.

Au vu de leur bon état et de leur faible kilométrage, Monsieur le Président indique que le Collège de Police, en sa séance du 27 avril 2022, a décidé de racheter les véhicules suivants (actuellement en renting) :

- ☞ Volkswagen Tiguan immatriculé « 1-VDA-999 » en renting auprès de la société « Belfius Auto Lease » (contrat n°649492) dont l'échéance est prévue au 08 octobre 2022, pour un montant de 17.328,41 € TVAC;
- ☞ Volkswagen Tiguan immatriculé « 1-VDA-976 » en renting auprès de la société « Belfius Auto Lease » (contrat n°649491) dont l'échéance est prévue au 08 octobre 2022, pour un montant de 19.606,84 € TVAC;
- ☞ Volkswagen Tiguan immatriculé « 1-VDA-959 » en renting auprès de la société « Belfius Auto Lease » (contrat n°649490) dont l'échéance est prévue au 08 octobre 2022, pour un montant de 17.192,89 € TVAC;
- ☞ Renault Mégane Berline immatriculé « 1-VFK-653 » en renting auprès de la société « Belfius Auto Lease » (contrat n°649486) dont l'échéance est prévue au 14 novembre 2022, pour un montant de 8.228,00 € TVAC.

Le Conseil de Police décide de ratifier cette décision.

➤ 16. Etat des lieux de l'association de ZP "SkyRoc" dont bilan financier 2020 et 2021 : information.

Monsieur le Chef de Corps fait état du compte-rendu de la réunion d'accompagnement du « Projet SkyRoc » du 31 janvier 2022.

Il dresse un résumé de cette réunion :

- L'état des frais 2020-2021 est présenté et commenté. Accord quant au décompte. La ZP Lesse & Lhomme facturera donc à la ZP Houille-Semois un montant de 14.224,88 €.
- OPA de garde : pas de commentaires spécifiques des Bourgmestres, satisfaction quant au système actuel.
- SER : info quant au GLI commun.
- Circulation : rappel des normes de contrôle prévues dans le protocole. Accord pour poursuivre sur ce rythme.
- DPO / Contrôle interne :
 - CP MATHIEU relève que sa tâche de DPO pour les deux zones reste gérable et modulable dans le temps.
 - Par contre, la fonction de contrôle interne pose plus de problèmes. D'une part, il doit garder suffisamment de capacité pour chaque zone, de manière équitable. D'autre part, la charge actuelle pour la ZP Houille-Semois est plus importante. Il faut donc évaluer son degré d'implication dans chaque dossier, l'appui technique et méthodologique passant avant le travail concret dans les dossiers.

Dès lors, des pistes internes doivent être envisagées (dans les deux ZP). La ZP Houille-Semois pense par exemple à un commissionnement d'un INPP, on peut envoyer plusieurs INPP à la formation « enquêteur préalable », etc.

Un débat s'ensuit concernant la prévention des transgressions. On remarque qu'il y a un vécu « culturel » qui tend à minimiser ou banaliser certains comportements, on souligne également l'importance du rôle des Collèges dans la politique de sanction et le suivi des dossiers.

➡ RGPD a été présenté à l'ensemble du personnel.

Monsieur le Président indique qu'une fusion des deux zones de police n'est pas à l'ordre du jour ; on doit parler d'association de zones.

Séance à huis clos :

La séance est levée à 20 heures 50.

Pour le Conseil de Police

*Le Secrétaire,
Jean-François PAQUAY*

*Le Président,
Arnaud ALLARD*