

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



Présents :

Monsieur Marc LEJEUNE, Bourgmestre de Beauraing, Président de la Zone de Police ;
Monsieur Michaël MODAVE, Bourgmestre de Bièvre f.f.;
Monsieur Vincent MASSINON, Bourgmestre de Gedinne ;
Monsieur Arnaud ALLARD, Bourgmestre de Vresse-sur-Semois ;
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 14 décembre 2021

La séance est ouverte à 20 heures 05.

- ➡ 1. *Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil de Police du 22 septembre 2021 : information et décision.*

Le Conseil de Police approuve à l'unanimité le projet de procès-verbal de la séance du 22 septembre 2021.

- ➡ 2. *Budget 2022 de la Zone de Police Houille-Semois : proposition et décision.*

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ;

Vu l'Arrêté Royal du 05 septembre 2001 portant le règlement général de la comptabilité de la police locale ;

Vu l'Arrêté Royal du 16 novembre 2001 fixant les règles particulières de calcul et de répartition des dotations communales au sein d'une zone de police pluricommunale ;

Vu l'Arrêté Royal du 24 décembre 2001 déterminant les normes budgétaires minimales de la police locale ;

Vu l'Arrêté Royal du 24 décembre 2001 portant l'octroi aux zones de police, pour l'année 2002, de la subvention fédérale en compensation des cotisations sociales de certains membres du personnel des corps de la police locale ;

Vu la Circulaire ZPZ 8 du 18 octobre 2000 contenant les directives concernant le budget et la comptabilité communale relative à la réforme des polices ;

Vu les montants des dotations et allocations fédérales 2022 communiqués sous réserve de leur effective confirmation par Arrêté Royal ;

Vu l'absence de Circulaire ministérielle traitant les directives pour l'établissement du budget de police 2022 à l'usage des zones de police ;

Entendu la présentation du budget 2022 de la Zone de Police Houille-Semois effectuée par Monsieur Marc GUYOT, Comptable Spécial. ;

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

- ☞ d'approuver le budget 2022 de la Zone de Police Houille-Semois tel qu'il a été présenté en séance à savoir que :
 - ☞ le budget ordinaire de la zone de police 5310 pour l'exercice 2022 est en équilibre et arrêté de la manière suivante :

Prévisions de recettes : 6.988.711,37 €
Prévisions de dépenses : 6.988.711,37 €
Résultat budgétaire présumé au 01/01/2023 : 0,00 €
 - ☞ le budget extraordinaire de la zone de police 5310 pour l'exercice 2022 est en équilibre et arrêté de la manière suivante :

Prévisions de recettes : 452.500,00 €
Prévisions de dépenses : 452.500,00 €
Résultat budgétaire présumé au 01/01/2023 : 0,00 €
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➡ 3. *Recrutement via le cycle de mobilité 2021-04 : information.*

Dans le cadre de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2021-04, Monsieur le Chef de Corps informe les membres du Conseil de Police des résultats des différents appels à candidatures :

- CP Coordinateur Opérationnel (emploi n° de série 10618) : pas de candidat ;
- INP Intervention Bièvre (emploi n° de série 10622) : pas de candidat ;
- INP Intervention Vresse-sur-Semois (emploi n° de série 10624) : pas de candidat.

➡ 4. *Recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision.*

4.a. *Appel à candidatures via mobilité 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. du Conseil de Police du 28 juin 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-03, 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 2021-03 d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel ;

Vu la note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 16 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 :

☞ 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

.....

4.b. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de 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 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;

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 2021-05, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Coordinateur Opérationnel, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

➤ 5. *Recrutement d'un INP « Membre du Service Intervention du Poste de police de Bièvre » via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision.*

5.a. *Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur de Police « 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 22 septembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-04, d'un Inspecteur de Police « 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 2021-04 d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 16 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 :

☞ 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

.....

5.b. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur de Police « 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 de Police « 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 procéder au recrutement d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2021-05, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur de Police « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

➡ 6. *Recrutement d'un INP « Membre du Service Intervention du Poste de police de Gedinne » via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision*

6.a. *Déclaration de vacance d'un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : proposition 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 ;

Attendu que le cadre organique voté par le Conseil de Police en date du 18 février 2020 compte 50 emplois d'Inspecteur ;

Attendu que 8 emplois d'Inspecteurs de Police sont prévus au cadre organique pour le poste de police de Gedinne ;

Attendu qu'à l'heure actuelle, seuls 7 de ces 8 emplois d'Inspecteur sont pourvus ;

Attendu que la ZP5310 dispose de ressources financières suffisantes pour le recrutement supplémentaire d'un Inspecteur de police pour le Service Intervention du poste de police de Gedinne ;

Vu la note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 16 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » :

- ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
- ☞ emploi non spécialisé ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » :

- ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
- ☞ emploi non spécialisé ;

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

- ☞ de marquer son accord quant à la proposition formulée par Monsieur le Chef de Corps et dès lors, de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » :
 - ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
 - ☞ emploi non spécialisé ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

6.b. Ouverture d'un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : proposition 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 proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

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

- ☞ de marquer son accord quant à la proposition formulée par Monsieur le Chef de Corps et dès lors, de déclarer ouvert un emploi d'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.

.....

6.c. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : proposition 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 note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 16 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 :

☞ 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

.....

6.d. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » : proposition 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 » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2021-05, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne », via le cycle de mobilité 2021-05, 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.

➡ *7. Recrutement d'un INP « Membre du Service Intervention du Poste de police de Beauraing » via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision*

7.a. Déclaration de vacance d'un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : proposition 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 ;

Attendu que le cadre organique voté par le Conseil de Police en date du 18 février 2020 compte 50 emplois d'Inspecteur ;

Attendu que 17 emplois d'Inspecteurs de Police sont prévus au cadre organique pour le poste de police de Beauraing ;

Attendu qu'à l'heure actuelle, seuls 16 de ces 17 emplois d'Inspecteur sont pourvus ;
Attendu que la ZP5310 dispose de ressources financières suffisantes pour le recrutement supplémentaire d'un Inspecteur de police pour le Service Intervention du poste de police de Beauraing ;

Vu la note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 19 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » :

- ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
- ☞ emploi non spécialisé ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » :

- ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
- ☞ emploi non spécialisé ;

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

- ☞ de marquer son accord quant à la proposition formulée par Monsieur le Chef de Corps et dès lors, de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » :
 - ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
 - ☞ emploi non spécialisé ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

7.b. Ouverture d'un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : proposition 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 proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » ;

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

- ☞ de marquer son accord quant à la proposition formulée par Monsieur le Chef de Corps et dès lors, de déclarer ouvert un emploi d'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.c. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : proposition 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 note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps

décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 19 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 :

☞ 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.d. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » : proposition 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.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 » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » , via le cycle de mobilité 2021-05, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Beauraing » , via le cycle de mobilité 2021-05, 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. Recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire Ressources Humaines » via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision.

8.a. Déclaration de vacance d'emploi d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : proposition 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 (PJPol), 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 Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police ;

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 le nouvel organigramme de la Zone de Police Houille-Semois présenté en séance du Conseil de Police du 07 juillet 2020 ;

Vu la démission de Madame DEMARS Clémentine de l'emploi de « Consultante – Gestionnaire des Ressources Humaines de la ZP5310 » avec effet au 20 novembre 2021 ;

Attendu que cette fonction de gestionnaire des Ressources Humaines au sein de la ZP5310 est primordiale ;

Attendu que la ZP5310 dispose de ressources financières suffisantes pour le recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines »;

Vu la note VIII/D-741.1/JK/09283 du Ministre de l'Intérieur adressé à Monsieur Jean-Marie VAN BRANTEGHEM, Directeur général DG Soutien et Gestion, qui indique qu'en l'attente de la déclaration de vacance d'un emploi par le Conseil de Police, il est possible que le Chef de Corps décide d'anticiper ladite déclaration ; une décision du Conseil de Police relative à la déclaration de vacance d'emploi pouvant encore être introduite jusqu'à six mois après la publication de la fonction dans le cycle de mobilité concerné ;

Vu la décision du 16 novembre 2021 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de déclarer vacant un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » :

- ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
- ☞ emploi non spécialisé ;

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

- ☞ de marquer son accord quant à la proposition formulée par Monsieur le Chef de Corps et dès lors, de déclarer vacant un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » :
 - ☞ emploi pour lequel il n'y a pas de priorité accordée aux « anciens bruxellois » ;
 - ☞ emploi non spécialisé ;

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

.....

8.b. Ouverture de l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : proposition 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 proposition de Monsieur le Chef de Corps, faite en séance susmentionnée, de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

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

☞ de déclarer ouvert un emploi de 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.c. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : proposition 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 proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2021-05 :

☞ d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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, ...) ;
 - 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) ;
 - 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, HLPORAL, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-05, 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.d. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » : proposition 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, 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 2021-05, 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

☞ de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2021-01, 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.

➔ *9. Recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant – Gestionnaire Ressources Humaines » via le cycle de mobilité 2021-05 : information et décision.*

9.a. Appel à candidatures en externe « JobPol » pour le recrutement contractuel urgent 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 l'importance au sein de l'organigramme de la ZP5310 d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n°2 du Collège de Police du 20 octobre 2021 d'anticiper la décision du Conseil de Police 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 6 mois répondant au profil suivant :

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

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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision du Collège de Police du 20 octobre 2021 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 6 mois ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

.....

9.b. Appel à candidatures en externe « JobPol » pour le recrutement contractuel urgent 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 l'importance au sein de l'organigramme de la ZP5310 d'un CALog Niveau B « Consultant(e) – Gestionnaire des Ressources Humaines » ;

Vu la délibération n°2 du Collège de Police du 20 octobre 2021 d'anticiper la décision du Conseil de Police 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 6 mois ;

Vu la procédure de recrutement contractuel urgent en externe (via JobPol) d'un CALog Niveau B « Consultant(e) — Gestionnaire des Ressources Humaines » pour une durée déterminée de 6 mois lancée le 23 novembre 2021, référencée « P 5055 F 21 05 » ;

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 contractuel urgent en externe (via JobPol) d'un CALog Niveau B « Consultant(e) — Gestionnaire des Ressources Humaines » pour une durée déterminée de 6 mois référencée « P 5055 F 21 05 » ;

Vu la délibération n°20 du Collège de Police du 08 décembre 2021 d'anticiper la décision du Conseil de Police 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 répondant au profil suivant :

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

3. 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.

4. 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, décide, à l'unanimité des membres présents :

- ☞ de ratifier la décision du Collège de Police du 08 décembre 2021 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 ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➔ 10. *Appel à candidatures via cycle de mobilité-aspirants pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » : 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 22 septembre 2021 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-04, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement, via le cycle de mobilité 2021-04, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

Considérant les difficultés à recruter un Inspecteur pour le Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois ;

Vu la possibilité de recourir à des recrutements via la procédure « GPI73 – Mobilité spéciale Aspirant » :

« Un service de police peut, après un cycle de mobilité infructueux, immédiatement s'engager à effectuer un tel recrutement.

Une décision du conseil police doit mentionner expressément qu'un appel est fait au cycle de mobilité qui est réservée aux aspirants inspecteurs et à la désignation d'office subséquente et mentionner le nombre de places que l'on désire ainsi octroyer.

Chaque aspirant inspecteur doit faire trois choix dans le cadre de ce cycle de mobilité. C'est seulement le premier choix de l'aspirant qui compte dans le cadre de ce cycle de mobilité. Les deuxième et troisième choix seront des indications utiles pour l'éventuelle désignation d'office subséquente.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé les candidats sont plus nombreux que le nombre d'emplois vacants, le service de police concerné sélectionne le(s) plus apte(s) conformément aux principes de la mobilité classique tels que visés dans la partie VI, titre II, chapitre II, PJPoL. Il y a lieu de souligner que le service de police concerné est obligé d'engager autant de candidats que le nombre d'emplois vacants.

Si dans le cadre du cycle de mobilité pour un service de police déterminé le nombre de candidats est cependant moins élevé ou égal au nombre d'emplois vacants, aucune sélection n'a lieu au niveau du service de police concerné et les candidats sont de plein droit désignés dans ce service de police.

Pour les emplois qui sont publiés dans le cadre de ce cycle de mobilité spécifique mais qui en raison d'un manque de candidats ne sont pas honorés, des aspirants inspecteurs sont finalement désignés d'office par la Police Fédérale.

La catégorie C a également comme avantage que les emplois qui sont ainsi octroyés sont en principe aussi effectivement honorés. »

Attendu que les besoins pour le cycle de mobilité-aspirants 2022-A1 sont à rentrer pour le vendredi 14 janvier 2022 au plus tard ;

Vu la proposition du Collège de Police du 08 décembre 2021 de déclarer la ZP5310 déficitaire et dès lors d'introduire le besoin suivant pour le cycle de mobilité-aspirants 2022-A1 :

- ☞ 1 emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » (profil de l'emploi identique à l'emploi n° de série 10624 du cycle de mobilité 2021-04) ;

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

- ☞ de déclarer la ZP5310 déficitaire et de faire appel au cycle de mobilité-aspirants 2022-A1 pour le besoin suivant :
 - ✓ 1 emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » (profil de l'emploi identique à l'emploi n° de série 10624 du cycle de mobilité 2021-04) ;
- ☞ de désigner d'office, de manière subséquente à l'appel aux candidatures via le cycle de mobilité-aspirants 2022-A1, 1 (un) Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➔ *11. Déclassement de vélos appartenant à la ZP5310 : information et décision.*

Considérant qu'il convient de procéder au déclassement d'anciens vélos datant de l'ancienne police communale de Vresse-sur-Semois ; qu'en effet, il s'agit de matériel obsolète ;

Considérant que 4 vélos (2 rouges et 2 bleus) sont à déclasser ;

Vu la proposition du Collège de Police de donner ces vélos à un home pour enfant ou à une association ;

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

Article 1 :

De marquer son accord sur le déclassement des 4 anciens vélos datant de l'ancienne police communale de Vresse-sur-Semois.

Article 2 :

De faire don de ces vélos à un home pour enfant ou à une association.

Article 3 :

De transmettre cette délibération au Comptable Spécial de la ZP5310 afin de retirer de l'inventaire de la ZP5310 les 4 vélos susmentionnés.

Article 4 :

De charger le Collège de Police de l'exécution de la présente décision.

Article 5 :

De délivrer une copie de la présente délibération est transmise à Monsieur le Gouverneur de la Province de Namur.

Séance à huis clos :

La séance est levée à 21 heures 05.

Pour le Conseil de Police

Le Secrétaire,

Jean-François PAQUAY

Le Président,

Marc LEJEUNE