

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 MAROIT~~ ;
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 mardi 15 décembre 2020

La séance est ouverte à 20 heures 10.

Séance publique :

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

- ➡ HC.8. Démission du CALog Niveau B « Consultante - Gestionnaire des Ressources Humaines de la ZP5310 » : information et décision.

-
-
- ➡ 0. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil de Police du 30 septembre 2020 : information et décision.

Le Conseil de Police approuve à l'unanimité le projet de procès-verbal de la séance du 30 septembre 2020 tel qu'établi par Monsieur le Secrétaire de Zone.

-
-
- ➡ 1. Approbation de la MB n°1 service ordinaire et de la MB n°2 service extraordinaire du budget 2020 par Monsieur le Gouverneur : information.

Monsieur le Président. indique que la MB n°1 service ordinaire et de la MB n°2 service extraordinaire du budget 2020 ont été approuvées par Monsieur le Gouverneur de Province en date du 21 octobre 2020.

-
-
- ➡ 2. Budget 2021 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 la Circulaire ministérielle PLP 60 du 18 novembre 2020 traitant les directives pour l'établissement du budget de police 2021 à l'usage des zones de police ;

Entendu la présentation du budget 2021 de la Zone de Police Houille-Semois effectuée par Monsieur Denis DEMEUSE, Comptable Spécial. ;

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

☞ d'approuver le budget 2021 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 2021 est en équilibre et arrêté de la manière suivante :

Prévisions de recettes : 6.615.944,50 €

Prévisions de dépenses : 6.615.944,50 €

Résultat budgétaire présumé au 01/01/2022 : 0,00 €

☞ le budget extraordinaire de la zone de police 5310 pour l'exercice 2021 est en équilibre et arrêté de la manière suivante :

Prévisions de recettes : 15.000,00 €

Prévisions de dépenses : 15.000,00 €

Résultat budgétaire présumé au 01/01/2022 : 0,00 €

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

.....

Monsieur le Président profite de la présence de Monsieur le Comptable Spécial pour la qualité du travail presté pour le compte de la ZP5310. Il indique aux membres du Conseil de Police que, malheureusement, Monsieur DEMEUSE va quitter ses fonctions de Comptable Spécial pour la ZP5310 et rejoindre, suite à une décision de Madame la Commissaire d'Arrondissement, la commune d'Havelange.

Monsieur le Président remercie chaleureusement Monsieur DEMEUSE pour sa pédagogie, son sens du travail bien fait et d'autres nombreuses qualités dont il a fait montre durant son passage au sein de la Zone de Police Houille-Semois.

➡ 3. Acquisition de sièges de bureau via marché FOR-CMS : information et décision.

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

Vu la Loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics et aux contrats de concessions ;

Vu la Loi du 16 février 2017 modifiant la Loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

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

Vu l'Arrêté royal du 22 juin 2017 modifiant l'Arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics ;

Entendu la présentation de Monsieur le Chef de Corps ;

Attendu qu'il est nécessaire de pourvoir à l'achat de 18 sièges de bureau ergonomiques afin de pourvoir au remplacement d'anciens sièges de bureau;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de réaliser un marché public pour cet achat parce que chaque zone de police locale a la possibilité d'acquérir pareil matériel directement via les marchés ouverts du FOR-CMS ; ce dernier s'étant chargé d'organiser ledit marché public ;

Considérant que, sous réserve de l'approbation du budget 2021 par l'autorité de tutelle, le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2021, article 330/741-51 (Achats de mobilier de bureau) ;

Considérant dès lors qu'il y a lieu de s'abstenir de réaliser ledit marché public aussi longtemps que le crédit budgétaire nécessaire n'aura pas été rendu exécutoire par l'autorité de tutelle ;

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

- ☞ sous réserve de l'approbation du budget 2021 par l'autorité de tutelle, d'acquérir auprès de la société « ROBBERECHTS », sise Slachthuisstraat 21 à 2300 Turnhout, via le marché ouvert du FOR-CMS « FORCMS-ZIT-106 : Lot 2 – Sièges de bureau ergonomiques avec dossier en résille » accessible aux zones de police :
 - ✓ 18 (dix-huit) Sièges de bureau « IXO-NSW – 41-52 cm, roulettes dures »

Le montant total pour ces acquisitions s'élève à 5.833,80 € TVAC.

- ☞ d'imputer la dépense à l'article 330/741-51 (Achats de mobilier de bureau) du budget extraordinaire de l'exercice 2021 ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➡ 4. Recrutement d'un INPP « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » via le cycle de mobilité 2020-05 : information et décision.

4.a. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » : 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°20.a. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté »;

Vu la délibération n° 20.b. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté »;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2020-04 d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » ;

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 2020 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2020-05 :

☞ d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » :

1. Descriptif de la fonction :

- Remplace le Directeur du Centre de Service à la Communauté en son absence et le représente ;
- Participe à la direction et à la gestion des services suivants : Service Police de la Sécurité Routière (SPCR) et Service d'Assistance Policière aux Victimes (S.A.P.V.) ;
- Est susceptible de remplacer un chef poste en cas d'absence conséquente de ce dernier ;
- Participe aux réunions des postes décentralisés ;
- Émet des avis dans ses domaines de compétences ;
- Participe à la supervision des fonctionnalités « Travail de quartier », « Accueil », « Circulation » et « Assistance Policière aux Victimes » au sein de la Zone de Police ;

- En tant que responsable de la gestion des armes, coordonne les actions des membres du personnel impliqués ;
- Transmet à son Directeur les dossiers armes qui doivent être proposés à la signature du Chef de Corps; notamment ceux à destination du Gouverneur de Province ;
- Participe à l'analyse des phénomènes criminogènes et à la définition des actions préventives à mettre en œuvre en concertation avec son Directeur, le Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle et le Directeur du Centre de Coordination d'Appui Judiciaire ;
- Participe à la coordination en cas de phénomènes émergents et/ou de dossiers nécessitant la participation de plusieurs services au sein ou en dehors de la ZP
- Participe au rôle de garde OPJ ;
- Participe à la préparation, la coordination et la direction de certaines opérations de police judiciaire et/ou de police administrative ;
- Contribue à la gestion des situations d'urgence ou de crise ;
- Participe au développement de l'information stratégique visant à appuyer la politique policière dans le cadre de l'élaboration, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation du Plan zonal de sécurité ;
- Participe à l'élaboration et au suivi de la stratégie de la Zone de Police (Développement de la politique) ;
- Entretient les contacts et la communication externe dans le cadre de ses activités avec, entre autres, les partenaires suivants : Parquet, Auditeur du travail, Services communaux, Finances, TVA, ONEM, Lois Sociales, Office des Étrangers, Douanes, Engie-Electrabel, Agence Fédérale du Contrôle de la Chaîne Alimentaire, SPF Économie,... ;
- Contribue activement à la politique visant la sécurisation des données ;
- Veille au respect des prescrits du ROI et des directives internes ;
- Intervient 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 ;
- Est en mesure de gérer des dossiers dits de « contrôle interne » (Comité P, enquêtes préalable, ...) ;
- Supervise la planification équitable de l'ensemble des membres du personnel placés sous sa responsabilité en veillant entre autres à la mise en œuvre des règles de l'organisation du temps de travail ;
- Développe et assure les contacts avec l'ensemble des parties prenantes dans les domaines qui sont les siens ;
- Assure le suivi des doléances des autorités, des citoyens et des partenaires dans ses domaines de compétence ;
- Participe à la coordination entre les différents postes de police de quartier et veille à une application uniforme de la police de proximité ;
- Participe à la promotion du community policing au sein de la police de proximité et veille à son opérationnalisation par la mise en œuvre de procédures de travail efficaces ;
- Veille au respect des principes du community policing ;
- Coordonne l'activité des agents de quartier ;
- Sous l'autorité de son Directeur, est responsable de l'accueil au sein de l'ensemble de la zone de police et à ce titre :
 - * Veille à ce que le service d'accueil/planton soit garanti en permanence ;
 - * Veille à ce qu'un accueil de qualité soit fourni en permanence à la population ;
- En partenariat avec les Chefs poste, gère la problématique des PLP ;
- Recherche et étudie les nouvelles approches policières ;
- Participe aux activités sur le terrain afin de proposer d'éventuelles améliorations des processus ;
- Récolte les informations dans le cadre de sa compétence ;

- Collabore avec la police fédérale et les autres zones de police pour l'amélioration de l'échange d'informations ;
- Assure une bonne circulation des informations au sein de la proximité ;
- Élabore et met en œuvre des projets de sécurisation ;
- Surveille l'application correcte des normes statutaires ;
- Prend des initiatives en vue d'améliorer la qualité des prestations et l'image du service ;
- Rend compte dans les plus brefs délais à sa hiérarchie de tout dysfonctionnement constaté ou rapporté ;
- Détecte et signale les besoins logistiques ;
- Contrôle qu'une réponse adéquate est apportée pour toute demande ou réquisition adressée ;
- Veille au respect des délais et la qualité du travail fourni ;
- Rend compte des réunions auxquelles il participe ;
- Suit des formations continuées et veille à actualiser ses connaissances ;
- Détecte les besoins en formations, notamment au regard de la spécificité de la fonctionnalité exercée, et dans la mesure de ses possibilités, s'assure que les membres du personnel suivent ces formations ;
- Assure la formation du personnel lorsque de nouvelles procédures le requièrent ;
- Travaille dans le respect des directives de la hiérarchie ;
- Exécute les directives, instructions, ordres de ses supérieurs ;
- Rend compte à sa ligne hiérarchique quant aux activités menées ;
- S'assure que les notes de service sont portées à la connaissance de ses collaborateurs et qu'elles sont appliquées ;
- Est attentif à la motivation du personnel, prévient et gère les potentiels conflits, entre autres, grâce à une approche fédératrice ;
- Contribue activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité mise en place au sein du Corps de police ;
- Rédige des supports destinés à enseigner les bonnes pratiques aux collaborateurs de la Zone de Police ;

2. Profil souhaité :

- Être inspiré de la philosophie de l'excellence dans la fonction de police et, en particulier des concepts de l' « Intelligence Led Policing » ;
- Posséder une bonne connaissance de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré principalement du niveau local ;
- Très bonnes connaissances en matière d'armes et de législation sur les armes ;
- Pouvoir être en permanence en conformité avec les règles qui régissent le corps de police et s'attacher à les faire respecter ;
- Avoir un esprit d'équipe et d'appartenance ;
- Être capable de s'intégrer rapidement et positivement ;
- Posséder les aptitudes au management moderne et au management de projet ;
- Être soucieux de l'image de marque d'un service de Police ;
- Disposer d'un esprit d'initiative et d'exemplarité ;
- Faire preuve d'engagement dans son travail ;
- Posséder l'aptitude à négocier ;
- Être attentif aux directives des autorités locales et judiciaires ;
- Avoir les aptitudes pédagogiques nécessaires pour former les membres du personnel ;
- Avoir le brevet formateur ou être collaborateur occasionnel dans des académies de police est un plus ;
- Entretenir de bonnes relations avec la société civile ;

- Respecter les valeurs du Corps.

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

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté »;
- ☞ 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 d'Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » : 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°20.a. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté »;

Vu la délibération n° 20.b. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté »;

Vu la délibération n°4.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté » , via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

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

- ☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur Principal de Police « Adjoint du Directeur du Centre de Service à la Communauté », via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

☞ 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 « Service Intervention du Poste de police de Gedinne » via le cycle de mobilité 2020-05 : information et décision.*

5.a. *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°4.a. du Conseil de Police du 18 février 2020 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°4.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 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°22.a. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-04, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Gedinne » ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2020-04 d'un 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 19 novembre 2020 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2020-05 :

☞ 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 ;
- Rapporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

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

2. Profil souhaité :

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

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

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, 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.

.....

5.b. 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°4.a. du Conseil de Police du 18 février 2020 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°4.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 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°5.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, 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 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

Le Conseil de Police, en séance publique, 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 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;
- ☞ 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 « Service Intervention du Poste de police de Bièvre » via le cycle de mobilité 2020-05 : information et décision.

6.a. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » : 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°5.a. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la délibération n°5.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la délibération n°23.a. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-04, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu l'échec de la procédure de recrutement via le cycle de mobilité 2020-04 d'un Inspecteur « 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 19 novembre 2020 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2020-05 :

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

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

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

1.2. Tâches de police administrative :

- Protection des personnes et des biens ;
- Prévention des délits ;

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

1.3. Tâches de police judiciaire :

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

1.4. Tâches de circulation routière :

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

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

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

2. Profil souhaité :

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

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

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'un Inspecteur « 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.

.....

6.b. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » : 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°5.a. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre »;

Vu la délibération n°5.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la délibération n°6.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre » ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

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

- ☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Bièvre », via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;
- ☞ 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 « Service Intervention du Poste de police de Vresse-sur-Semois » via le cycle de mobilité 2020-05 : information et décision.

7.a. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » : 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 18 février 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

Vu la délibération n°24.a. du Conseil de Police du 30 septembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-04, 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 2020-04 d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

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 2020 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de procéder au recrutement via le cycle de mobilité 2020-05 :

☞ d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » :

1. Descriptif de la fonction :

1.1. Tâches générales :

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

1.2. Tâches de police administrative :

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

1.3. Tâches de police judiciaire :

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

1.4. Tâches de circulation routière :

- Prévention des accidents de la circulation ;
- Régler la circulation routière, surveiller et assurer la liberté de passage des axes routiers ;

- Sécurisation des chemins d'école ;
- Exécution de contrôles routiers et constatation d'infractions ;
- Sécurisation des lieux d'accident ;
- Constater les accidents de roulage ;
- Contrôler le balisage des chantiers ;
- Rapporter les défauts constatés à l'infrastructure routière.

1.5. Tâches en matière d'accueil-planton :

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

2. Profil souhaité :

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

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

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'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.

.....

7.b. Choix du mode de recrutement pour l'emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » : 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 18 février 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois »;

Vu la délibération n°6.b. du Conseil de Police du 18 février 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi d'Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

Vu la délibération n°7.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2020-05, d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois » ;

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 Vresse-sur-Semois » , via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

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

- ☞ de procéder au recrutement d'un Inspecteur « Membre du Service Intervention du poste de police de Vresse-sur-Semois », via le cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;
- ☞ 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 CP « Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle » via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05 : information et décision.*

8.a. Déclaration de vacance d'emploi d'un Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle : 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 3 emplois d'officier ;

Vu la décision de Monsieur le Chef de Corps du 30 novembre de désigner, via glissement interne, le CP DECAMPS Stéphane à l'emploi de Directeur du Centre de Coordination et d'Appui Judiciaire au 01 janvier 2021 ;

Attendu que ce glissement interne implique que la fonction de Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle, occupée actuellement par le CP DECAMPS Stéphane, ne sera plus pourvue ;

Attendu que la ZP5310 dispose de ressources financières suffisantes pour le recrutement d'un Commissaire de police – Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

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 08 décembre 2020 de Monsieur le Chef de Corps d'anticiper la décision du Conseil de Police de déclarer vacant au 01 janvier 2021 un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle :

- ☞ 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 au 01 janvier 2021 un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle :

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

Le Conseil de Police, en séance publique, 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 au 01 janvier 2021 un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle :
 - ☞ 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 d'un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle : 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°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant au 01 janvier 2021 un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer ouvert un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

Le Conseil de Police, en séance publique, 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 de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;
- ☞ 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 Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle : 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°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 proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de procéder au recrutement via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05 :

☞ d'un Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle:

1. Descriptif de la fonction :

Généralités

- Assurer la supervision des fonctionnalités « Intervention » et « Maintien de l'ordre » (Gestion Négociée de l'Espace Public) sur l'ensemble de la Zone de Police
- 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 Directeur du Centre de Coordination et d'Appui Judiciaire et du Directeur du Centre de Service à la Communauté en cas d'indisponibilité de ceux-ci
- Être la personne de référence pour toutes les demandes de renfort au profit de la Zone de Police et en assurer le suivi auprès des parties prenantes (police fédérale, autres zones de police, services de police français, ...)
- En concertation avec le « Data Protection Officer », contribuer activement à la politique visant la sécurisation des données
- 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
- Veiller particulièrement à la bonne réalisation des devoirs en cas d'arrestation administrative ou judiciaire et en cas de saisie administrative ou judiciaire

Fonctionnalités « Intervention » et « Maintien de l'ordre » (Gestion Négociée de l'Espace Public)

- Collaborer activement avec la police fédérale et les autres zones de police en vue d'améliorer cet échange d'informations
- Être également personne de référence en matière de coopération policière (police administrative) internationale
- Analyser les phénomènes dont les sources d'insécurité et définir des actions préventives et répressives à mettre en œuvre en concertation avec le Directeur du Centre de Service à la Communauté et le Directeur du Centre de Coordination et d'Appui 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 relatives entre autres à la surveillance de la sécurité privée et à l'utilisation de caméras de surveillance.
- Préparer, coordonner et diriger certaines opérations et/ou actions de police administrative

Ordre public :

- En tant que responsable de la police dite « administrative », entretenir un maximum de contacts avec un nombre important de parties prenantes et, en particulier, les

administrations communales, les services de Monsieur le Gouverneur (PlanU) ainsi qu'avec certaines entreprises présentes sur le territoire de la ZP

- Dans le cadre de la gestion des situations d'urgence, développer et mettre ensuite régulièrement à jour les différents plans d'intervention policière
- Superviser l'ensemble des événements ayant un impact potentiel sur l'ordre public au sein de la ZP
- S'assurer de leur encodage dans les logiciels ad hoc (BePad, ...)
- Reprendre au niveau de sa direction 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
- Gérer toutes les demandes « HyCap » émanant de la police fédérale et fournir la réponse adaptée aux moyens disponibles

Intervention :

- Veiller à ce que toutes les pauses opérationnelles (PMob, PPS, PMT, CORA, ...°) soient assurées
- En fonction des éléments essentiels d'informations à sa disposition (collègues directeur, chefs poste, avis de recherche, ...°), établir les bulletins de service quotidiens à destination de ces différentes équipes

Gestion des ressources humaines

- Tout en tenant compte des services spécialisés (Sv Sécurité Routière, CIZ et SER), s'assurer de la gestion quotidienne, périodique et annuelle de la grille de service des personnes affectées dans les différents postes de police et ce, en concertation avec les Chefs Poste respectifs
- Assurer l'évaluation du membre du personnel placé sous sa responsabilité
- Prévenir et gérer les potentiels conflits, entre autres, grâce à une approche fédératrice

Gestion des moyens matériels

- Sous la supervision du Centre de Service de Support (Log), gérer en bon père de famille l'infrastructure, le mobilier, le charroi, le matériel ICT et le matériel collectif mis à la disposition de sa direction
- En concertation avec le Centre de Services de Support (Logistique / ICT), veiller à ce que sa direction puisse disposer des moyens matériels suffisants pour travailler

Stratégie et politique

- Contribuer activement à l'élaboration et au suivi de la stratégie de la Zone de Police (Développement de la politique)
- Suivre, coordonner et rendre compte de certaines actions menées dans le cadre de ces plans d'action
- En tant que personne relais entre la direction et le Chef de Corps, filtrer et remonter l'information ainsi que diffuser l'information et les directives émanant de la hiérarchie et ce, de manière loyale et transparente

CP3

- 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 les dossiers dits de « contrôle interne » (Comité P, enquêtes préalable, ...)

2. Profil souhaité :

- Être inspiré de la philosophie de l'excellence dans la fonction de police et, en particulier des concepts de l' « Intelligence Led Policing »;
- Posséder une bonne connaissance de l'organisation, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré principalement du niveau local;
- Pouvoir être en permanence en conformité avec les règles qui régissent le corps de police et s'attacher à les faire respecter;
- Avoir un esprit d'équipe et d'appartenance;
- Être capable de s'intégrer rapidement et positivement;
- Posséder les aptitudes au management moderne et au management de projet;
- Être soucieux de l'image de marque d'un service de Police;
- Disposer d'un esprit d'initiative et d'exemplarité;
- Faire preuve d'engagement dans son travail;
- Posséder l'aptitude à négocier;
- Être attentif aux directives des autorités locales et judiciaires;
- Avoir les aptitudes pédagogiques nécessaires pour former les membres du personnel
- Avoir le brevet formateur ou être collaborateur occasionnel dans des académies de police est un plus;
- Entretenir de bonnes relations avec la société civile;
- Respecter les valeurs du Corps.

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

- ☞ de procéder au recrutement, via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05, d'un Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;
- ☞ 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 Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle : 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°8.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer vacant un emploi de Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle ;

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

Vu la délibération n°8.c. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05, d'un Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle;

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 - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle, via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;

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

- ☞ de procéder au recrutement d'un Commissaire de Police - Directeur du Centre de Coordination Opérationnelle, via l'erratum du cycle de mobilité 2020-05, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

➤ 9. *Délégation de certaines compétences du Conseil de Police en matière de marchés publics au Chef de Corps de la ZP5310 : information et décision.*

Vu la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI), particulièrement son article 33 ;

Vu la Loi du 01 mars 2019 modifiant la Loi du 07 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et la loi modifiant la Loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, en vue de préciser les règles de compétence en matière de marchés publics applicables aux zones de police et aux zone de secours ;

Attendu que depuis le 14 avril 2019, les articles 234 et 236 de la nouvelle loi communale ne sont plus applicables aux délibérations passées par les zones de police en matière de marchés public ; il convient dès lors de se référer directement à l'article 33 de la LPI, tel que modifié, dans lequel la notion de "gestion journalière" n'est plus reprise ;

Attendu que cet article 33 § 2 alinéa 1^{er} indique que le Conseil de Police choisit le mode de passation des marchés de travaux, de fournitures ou de services et en fixe les conditions ;

Attendu que le Conseil de Police peut déléguer l'exercice de ses compétences visées à l'alinéa 1^{er} susmentionné au Chef de Corps ou à un autre membre du personnel de la Zone de Police pour les marchés dont le montant estimé ne dépasse pas le seuil fixé pour les marchés constatés sur simple facture acceptée ;

Considérant que le Collège de Police et Monsieur le Chef de Corps souhaitent conclure dans des délais plus courts certains marchés inscrits au budget dont le montant estimé ne dépasse pas 5.000,00 € TVAC;

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

- ☞ de déléguer au Chef de corps ses compétences en matière de marché public, tel que prévu à l'article 33 §2 de la LPI, pour les marchés dont le montant estimé ne dépasse pas 5.000,00 € TVAC ;
- ☞ de transmettre une copie de cette décision à Monsieur le Gouverneur et au Comptable spécial, pour suite voulue.

Séance à huis clos :

Séance publique :

Monsieur le Président de la Zone de Police réouvre la séance publique.

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

- 10. Recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant - Responsable des Ressources Humaines de la ZP5310 » : information et décision.

➤ 10. Recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant - Responsable des Ressources Humaines de la ZP5310 » : information et décision.

10.a. Déclaration de vacance d'emploi d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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 délibération n°HC.8. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la démission de Madame FABRIS Kathleen de l'emploi de « Consultante – Responsable des Ressources Humaines de la ZP5310 » avec effet au 01 janvier 2021 ;

Attendu que cette fonction de responsable 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 – Responsable des Ressources Humaines »;

Vu la proposition faite par Monsieur le Chef de Corps aux Conseillers de Police, en séance susmentionnée, de déclarer vacant au 01 janvier 2021, un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » :

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

Le Conseil de Police, en séance publique, 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 au 01 janvier 2021, un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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.

.....

10.b. Ouverture de l'emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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°10.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources humaines » au 01 janvier 2021 ;

Vu la proposition de Monsieur le Chef de Corps, faite en séance susmentionnée, de déclarer ouvert au 01 janvier 2021 un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » ;

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

- ☞ de déclarer ouvert au 01 janvier 2021 un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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.

.....

10.c. Appel à candidatures en externe « JobPol » pour le recrutement contractuel urgent d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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°10.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021 ;

Vu la délibération n°10.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021;

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

Vu la proposition de Monsieur le Chef de Corps de procéder au recrutement urgent en externe d'un CALog contractuel pour une durée déterminée de 6 mois répondant au profil suivant :

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

Aptitudes :

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

Attitudes :

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

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

- ☞ de lancer la procédure de recrutement contractuel urgent en externe d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » pour un contrat à durée déterminée de 6 mois (via JobPol) ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

10.d. Appel à candidatures via mobilité pour le recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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°10.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021 ;

Vu la délibération n°10.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021;

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 2021-01 :

☞ 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, ...) ;
 - o Développement de l'outil Galop (non pas uniquement par la mise en place de l'une ou l'autre des applications mais davantage en développant une gestion globale des ressources humaines par le Galop) ;
 - o Aide au développement d'autres outils aidant à la gestion des ressources humaines (Sharepoint, e-formulaires,...) ;
- Mise en place d'une politique active de recrutement et de mobilité, et notamment en participant aux différents salons de la mobilité et en organisant des séances d'information au sein de la zone, dans les écoles,...;
- Suivi des crédits de formation des membres du personnel et développement d'une politique active et adaptée aux profils du personnel de la zone dans ce domaine ;
- Appui au conseiller en prévention et au chef de corps pour améliorer le bien-être et le bonheur du personnel, en mettant en place une politique intégrale dans ce domaine ; en élaborant des plans d'action sur base des différents audits internes/externes réalisés et en adaptant une communication claire et transparente à l'ensemble du personnel ;
- Mise en place d'un système de « coaching individuel » (via chef poste ou personne référente) et de développement des compétences ;
- Développement du leadership et des méthodes de management de la direction ;
- Apporter l'appui et la structure dans le cadre de la procédure d'évaluation ;
 - o Au personnel évaluateur pour l'aider dans sa tâche en mettant en place la procédure systématique de suivi suivante :
 - Une information relative à l'état d'avancement de ses dossiers d'évaluation ;
 - Une information relative aux démarches qu'il doit effectuer (entretien préparatoire, de fonctionnement ou d'évaluation) ;
 - Un suivi des délais ;
 - Une information sur la philosophie et l'intérêt de la procédure d'évaluation ;
 - La mise à disposition du dossier d'évaluation.
 - o En suivant et en adaptant en permanence la désignation, la formation et le recyclage des évaluateurs, tout en veillant à sa pertinence. En informant le comité de concertation de base et le personnel.
- ✓ Assure le secrétariat et la rédaction des comptes rendus des commissions de sélections et jurys d'examens de mobilité et autre type de réunion (groupe de travail, réunion cadre,...) ;
- ✓ Dans ses domaines de compétences, en concertation avec les parties prenantes, rédige et met à jour les procédures au sein de la zone de police ;
- ✓ Création de formulaires-types dans le but de la simplification administrative ;
- ✓ Sous la supervision du Directeur du CSS, et selon les directives du Data Protection Officer (DPO) de la zone, veiller à respecter les Règles Générales des Protections des Données (RGPD) dans le cadre des communications internes et externes effectuées ;
- ✓ Appliquer le tri sélectif et respecter les consignes données en terme d'éco-responsabilité ;
- ✓ Appliquer les prescrits du ROI et les directives internes ;
- ✓ Contribuer activement à la politique en matière de bien-être et de sécurité au sein du Corps de Police ;
- ✓ Collaborer activement avec le centre de coordination opérationnelle afin de veiller au respect de l'OTT, la publication de la grille de service dans les délais, importer l'horaire dans le Galop, coacher les membres du personnel dans le cadre de la gestion opérationnelle du personnel via rapport et suivi des quotas;
- ✓ Assurer le rôle de gestionnaire Galop en terme de paramétrage et de mise à jour des données pour le système et les utilisateurs ;

2. Profil souhaité :

Connaissances :

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

- ☞ de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-01, d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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.

.....

10.e. Choix du mode de recrutement pour l'emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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°10.a. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la déclaration de vacance d'un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021 ;

Vu la délibération n°10.b. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de déclarer ouvert un emploi de CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines » au 01 janvier 2021;

Vu la délibération n° 10.d. du Conseil de Police du 15 décembre 2020 relative à la décision de procéder au recrutement, via le cycle de mobilité 2021-01, d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable 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 – Responsable des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2021-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale.

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

- ☞ de procéder au recrutement d'un CALog Niveau B « Consultant – Responsable des Ressources Humaines », via le cycle de mobilité 2021-01, en recourant au recueil de l'avis d'une Commission de sélection locale ;
- ☞ de transmettre la présente à Monsieur le Gouverneur pour l'exercice de la tutelle prévue par les dispositions légales en la matière.

La séance est levée à 21 heures 05.

Pour le Conseil de Police

Le Secrétaire,
Jean-François PAQUAY

Le Président,
Marc LEJEUNE