

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 197.280 van 26 oktober 2009
in de zaak A. 164.488/IX-4980.**

In zake : Rudy VANDERELST,
die woonplaats kiest bij
advocaat P. CRISPYN,
kantoor houdende te MARIAKERKE,
Mazestraat 16

tegen :

de Belgische Staat, vertegenwoordigd door de minister van
Binnenlandse Zaken,
die woonplaats kiest bij
de Federale Politie, Algemene Directie Personeel
Directie van de juridische dienst, het contentieux en de statuten,
gevestigd te BRUSSEL,
Fritz Toussaintstraat 47.

D E R A A D V A N S T A T E, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Rudy VANDERELST op 20 juli 2005 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van :

- de beslissing van de selectiecommissie van 16 maart 2005 waarbij hij “ongeschikt” wordt bevonden binnen de selectie van een intern vergelijkend examen door overgang naar het middenkader, meer bepaald het vergelijkend examen aspirant-hoofdinspecteur via bevordering door overgang naar een hoger kader, sessie 2004-2005;
- de beslissing van de directeur van de Directie Rekrutering en van de Selectie, van 24 mei 2005 waarbij zijn kandidaatstelling binnen een intern vergelijkend examen door overgang naar het middenkader, meer bepaald het vergelijkend examen aspirant-hoofdinspecteur via bevordering door overgang naar een hoger kader, sessie 2004-2005, niet langer in aanmerking wordt genomen;

Gezien de memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag opgemaakt door auditeur
G. DE BLEECKERE;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de laatste memories;

Gelet op de beschikking van 2 september 2009 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 19 oktober 2009;

Gehoord het verslag van kamervoorzitter A. VANDENDRIESSCHE;

Gehoord de opmerkingen van advocaat P. CRISPYN, die verschijnt voor de verzoeker, en van adviseur K. PEETERS, die verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van auditeur G. DE BLEECKERE;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973,

OVERWEEGT WAT VOLGT :

De gegevens van de zaak

1.1. De verzoeker is inspecteur van politie en tewerkgesteld bij de Algemene Inspectie. Bij nota van 11 oktober 2004 wordt het vergelijkend examen voor aspirant-hoofdinspecteur, sessie 2004-2005 aangekondigd. De verzoeker stelt zich kandidaat en wordt uitgenodigd deel te nemen aan de beroepsproef op 11 januari 2005. Bij brief van 19 januari 2005 deelt de Directie van de Recruiting en van de Selectie aan de verzoeker mee dat hij geslaagd is in de beroepsproef (aangezien hij een score behaalde van 46 en de minimumscore op 40 was vastgelegd).

1.2. Bij brief van 31 januari 2005 wordt de verzoeker uitgenodigd voor de persoonlijkheidsproef op 17 februari 2005. Deze proef omvat een persoonlijkheidstest, een gedragsproef en een gestructureerd interview. Op 28 februari 2005 deelt de Directie van de Recruiting en van de Selectie aan de verzoeker mee dat hij geslaagd is in het persoonlijkheidsonderzoek en wordt hij uitgenodigd voor het

selectiegesprek met de selectiecommissie op 16 maart 2003. Voor het persoonlijkheidsonderzoek heeft de verzoeker een globale score 4 behaald (voor de 22 gequoteerde criteria behaalt hij in het totaal 88 punten, hetgeen resulteert in een globale (gemiddelde) score 4. Volgens het selectiereglement voor het vergelijkend examen moet voor het persoonlijkheidsonderzoek een score van 1 tot 9 gehanteerd worden, waarbij de score van 4 de minimumscore is om verder te kunnen deelnemen aan de selectie. De kandidaten die een score van 4 (zwak gemiddelde) tot 6 (goed gemiddelde) behalen worden als volgt gekwalificeerd:

“De kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt van hoofdinspecteur bij de politie uit te oefenen.”

1.3. Op 16 maart 2005 vindt het gesprek met de selectiecommissie plaats en deze beslist “bij unanimité van stemmen” verzoeker “ongeschikt” te verklaren met een “eindscore: 3”. Deze beslissing wordt verder nog als volgt toegelicht/ verantwoord:

“ Integriteit	5
Klantgerichtheid	4
Motivatie	2
Beroepsernst	4
Leiderschap	3

Motivering:

Te beperkte beroepskennis

Wil op zijn plaatsje blijven zitten

Probeert veel naar de mond te praten

Durft verantwoordelijkheid afschuiven

Heeft organisatietalent maar verder weinig leiderschapspotentieel

Probeert zich te veel te verkopen

Probeert te veel te verbloemen.”

Dit is de eerste bestreden beslissing.

Uit geen van de door partijen neergelegde stukken kan afgeleid worden of, en zo ja, wanneer een afschrift van deze beslissing van de selectiecommissie aan de verzoeker werd meegedeeld.

1.4. Op 24 mei 2005 deelt de directeur van de Directie van de Recruitering en van de Selectie aan de verzoeker mee :

“Onderwerp: Operationeel personeel geïntegreerde politie - uw kandidaatstelling voor het vergelijkend examen aspirant-hoofdinspecteur via bevordering door overgang naar een hoger kader - sessie 2004-2005

Geachte collega,

Het spijt me u te melden dat uw kandidaatstelling voor voormeld vergelijkend examen niet langer in aanmerking kan worden genomen.

Gelet op het gesprek met de selectiecommissie, waaraan u deelgenomen hebt op 16-03-2005, is vastgesteld dat u momenteel niet beantwoordt aan het vereiste profiel voor een kandidaat-hoofdinspecteur.

Deze beslissing is genomen op basis van de evaluatie die u als bijlage bij deze brief kan terugvinden.

Gelet op deze berichtgeving wens ik u erop te wijzen dat u uw korpschef of directeur op de hoogte dient te brengen dat uw kandidatuur voor het vergelijkend examen HINP 2004-2005 hierbij wordt afgesloten.

Het staat u vrij om persoonlijk te solliciteren naar bijkomende informatie omtrent de reden van deze mislukking. Deze opvraging dient te geschieden per post, binnen een redelijke termijn (maximum drie maanden na de proef) en conform met de wet van 11 april 1994 aangaande de openbaarheid van bestuur.

[...].”

Dit is de tweede bestreden beslissing. De bijlage waarnaar verwezen wordt, betreft volgende “overzichtsfiche”:

criterium	score
integriteit	5
contactvaardigheid	4
Sociale intelligentie	4
Inlevingsvermogen	4
Servicegerichtheid	4
Betrokkenheid	5
verantwoordelijkheidsgevoel	4
Manier van rekenschap afleggen	4
Stressbestendigheid	4
Probleemoplossend werken	2

Creativiteit	2
Pro-actievehouding	4
Zin voor samenwerking	4
Kwaliteitsbesef	5
Improvisatievermogen	3
Flexibiliteit	3
Zelfstandig functioneren	4
Gevoel voor organisatie	4
Het delegatievermogen	2
Het vermogen om te leiden en te controleren	4
Het vermogen om zijn medewerkers te motiveren	3
Het vermogen in termen van opleiding	4
Leiderschap	3
Psychopathologie	niets te melden
Extremisme	niets te melden
Globaal cijfer	3

Bij deze lijst moet opgemerkt worden dat de scores niet geheel identiek zijn aan de scores die naar aanleiding van het persoonlijkheidsonderzoek werden gegeven. Voor de criteria kwaliteitsbesef, improvisatievermogen, flexibiliteit en het vermogen om zijn medewerkers te motiveren, krijgt de verzoeker van de selectiecommissie een lagere score, waardoor zijn totaalscore met 7 eenheden verminderd wordt, en waardoor zijn globaal cijfer exact 3,69 bedraagt (daar waar hij bij het persoonlijkheidsonderzoek een globaal cijfer 4 haalde).

De scoretabel wordt verder nog als volgt verduidelijkt:

“De interpretatie van de scoring zoals vermeld in het examenreglement dat u kunt terugvinden op de website www.poldoc.be/DPS/HTM :

Het gesprek met de selectiecommissie wordt geënt op een 9-puntenschaal:

Overeenkomstig artikel IV.6 UBPol wordt door een gekwalificeerd lid van de directie van de recrutering en van de selectie van de federale politie een beoordeling uitgebracht in de volgende bewoordingen:

1. De kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt van hoofdinspecteur bij de politie uit te oefenen (score van 7 goed tot 9 uitstekend),
2. De kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt van hoofdinspecteur bij de politie uit te oefenen (score van 4 zwak gemiddeld tot 6 goed gemiddeld),
3. De kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt van hoofdinspecteur bij de politie uit te oefenen (score 1 onvoldoende tot 3 onvoldoende).

Om toegelaten te worden tot het volgen van de opleiding voor aspirant-hoofdinspecteur moet de kandidaat een globaal cijfer behalen van 4 of meer.

De scores vormen de evaluatie van de algemene geschiktheid van de kandidaat zoals omschreven in bijlage 4 van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, opgesteld door een gekwalificeerd lid van de directie van de recrutering en van de selectie van de federale politie.”

1.5. Op 6 juni 2005 richt de verzoeker volgende brief aan de directeur van de Directie Recrutering en Selectie om verduidelijking over de bestreden beslissing te bekomen :

“Op 16-03-2005 nam ik deel aan de laatste proef (gesprek met de Selectiecommissie) van het vergelijkend examen zoals hierboven vermeld.

Met ontsteltenis heb ik moeten vaststellen dat ik niet geslaagd ben in deze laatste proef gezien ik niet (meer) beantwoord aan het vereiste profiel voor een kandidaat-hoofdinspecteur. In de bijlage van uw kennisgeving (negatieve beslissing) werden de verschillende criteria, alsook de scores aangehaald. Dezelfde criteria werden ook weerhouden voor de persoonlijkheidsproef die gehouden werd op 15-02-2005 en waarvoor ik geslaagd was. Hierna vindt U enkele vragen en/of bemerkingen waarop ik graag een correct en volledig antwoord wens:

- Hoe komt het dat ik in ongeveer 25 minuten (=gesprek met de Selectiecommissie) niet meer over het vereiste profiel beschik voor een kandidaat-hoofdinspecteur? Nochtans beschikte ik wel over dit profiel na het persoonlijkheidsonderzoek dat een volledige dag in beslag nam.
- Hoe kan men aan de hand van de gestelde vragen (hierna opgesomd) door de leden van de Selectiecommissie mijn profiel bepalen?
- Gestelde vragen:
 1. Bij de gemeenschapsgerichte politie (community policing) wordt er gesproken over vijf waarden of pijlers. Over welke pijlers heeft men het (CP 1) ?
 2. In de PLP 10 wordt er gesproken over de zes prioritaire functies die door de Lokale politie dienen te worden uitgevoerd. Over welke functies hebben we het hier?
 3. Uw baas komt op het werk toe en heeft tekenen van alcoholgebruik. Wat is uw reactie?

4. Hoe gaat u reageren wanneer er burgers u een geschenk willen overhandigen voor de goede prestaties van uw ondergeschikte collega's?
 5. Hoe gaat u te werk/wat is uw reactie na een telefonische oproep van een burger met de melding dat er reeds enige tijd geen beweging meer is bij zijn burelen?
- Bij het optellen van de scores van de profielen in de 'overzichtsfcie van het persoonlijkheidsonderzoek' blijkt het gemiddelde (globaal cijfer) 4 te zijn, wat na telling correct is. Doch bij het optellen van de scores van de profielen in de 'overzichtsfcie van de Selectiecommissie' blijkt het gemiddelde (globaal cijfer) 3 te zijn, wat na telling niet correct blijkt gezien dit 4 is.

Tevens wil ik ook opmerken dat tijdens het gesprek met de Selectiecommissie de voorzitter van deze Commissie er steeds op wees dat ik over geen enkele territoriale ervaring beschikte. Hij vond dit niet opportuun want ze zochten enkel personeelsleden met territoriale ervaring. Ik heb hem dan ook geantwoord dat dit moest vermeld worden in de voorwaarden en aldus zou ik mij al de moeite gespaard hebben tot studie om deelname aan deze proeven. Hij vond het ook niet verantwoord dat een hoofdinspecteur geen operationele ervaring had ten opzichte van zijn ondergeschikte. Ik heb geen enkele territoriale ervaring, doch heb 21 jaren beroepservaring wat ik hem dan ook medegedeeld heb.

De voorzitter van de Commissie had het er ook moeilijk mee indien ik zou slagen voor de proef, ik in mijn huidige eenheid (AIG) zou mogen blijven van mijn overste.

Na het einde van het gesprek met de Selectiecommissie had ik meer dan een indruk dat twee leden van de Commissie (CP's van de PZ ANTWERPEN en GDA GENT) tevreden waren van mijn prestatie, afgaande op hun gelaatsuitdrukking en hun reactie. Doch de voorzitter bleef stoïcijns.

Ik heb reeds 21 jaren ervaring als politieman. Telkens werd door mijn verschillende oversten een gunstige evaluatie opgesteld. In deze evaluaties komt meermaals naar voren dat ik over de geschikte capaciteiten beschik om meer complexe taken op mij te nemen, alsook dat ik het profiel heb om hoofdinspecteur te worden, gezien ik reeds meerdere jaren verschillende taken van een hoofdinspecteur uitvoer. Ik heb zelfs het personeelsbeheer van mijn huidige eenheid (AIG) voor een bepaalde tijd in handen gehad, wat normaal voor een Officier of Niveau A voorzien is. En dit tot algehele voldoening van mijn oversten (met schriftelijke felicitaties).

Als slot stel ik mij nogmaals de vraag of een Selectiecommissie (bestaande uit 3 leden) die mij totaal niet kennen, mijn loopbaan kunnen bepalen en dit op 25 minuten tijd.

Tevens wil ik u melden dat ik overweeg klacht neer te leggen aangaande deze laatste proef voor de Selectiecommissie. Ik ben steeds bereid en beschikbaar tot een diepgaand gesprek aangaande de inhoud van deze brief."

1.6. De directeur van de Directie van de Recrutering en van de Selectie geeft op 17 juni 2005 het volgend antwoord :

“Na raadpleging van het diensthoofd van de Nederlandstalige selectiedienst ben ik in de mogelijkheid het genomen oordeel te duiden.

Alvorens tot de meer concrete elementen van deze duiding te komen, kan ik alvast aanstippen dat het toegelaten worden tot verschijning voor de selectiecommissie in het raam van dit vergelijkend examen niet noodzakelijk betekent dat de kandidaat-hoofdinspecteur aan het vooropgestelde selectieprofiel voldoet. Inderdaad, de verschijning voor de selectiecommissie is een verdere stap in het selectiegebeuren en grijpt plaats na de persoonlijkheidsproef.

In het raam van de verschijning voor de selectiecommissie worden minimaal volgende criteria onderzocht: integriteit, klantgerichtheid, motivatie, beroepsernst en leiderschap. Vandaar dat de 5 vragen waaraan u werd onderworpen, mijns inziens, kunnen worden gekaderd binnen deze toetsingsopdracht van de commissie.

Betreffende de bepaling van het eindcijfer, kan ik verwijzen naar het selectiereglement betreffende dit vergelijkend examen. Het selectiereglement is gedurende de organisatie van het vergelijkend examen consulteerbaar op de website van de directie (www.jobpol.be). In dit raam is het aanbevelingswaardig aan te stippen dat het finaal te bepalen puntcijfer niet de resultante is van een gemiddelde score op de onderscheiden criteria. Inderdaad, kandidaten kunnen als mislukt worden beschouwd bij slechts één enkel tekort. Het geraadpleegde diensthoofd meldt mij in dit dossier zeven tekorten.

Misschien past het in het raam van deze informatieverstrekkende brief toch nog even te wijzen op een toch niet onbelangrijk aspect. Het laat misschien toe, ook voor de kandidaat zelf, om genomen beslissingen met een zekere nuchterheid te bekijken. De doelstelling van een vergelijkend examen als dit van hoofdinspecteur is het afwegen van de competenties van de onderscheiden kandidaten aan de vereisten van de (toekomstige) functie van hoofdinspecteur. M.a.w. de proeven zijn niet ontworpen voor het evalueren van de prestaties van de kandidaten in hun huidige functie, op welk niveau ze ook worden uitgeoefend, maar wel voor het voorspellen van prestaties in een toekomstige functie. De tests willen niet alleen indicaties geven over het intrinsiek intellectueel potentieel van mensen, maar tevens over hun geschiktheid om zich aan te passen aan nieuwe situaties en om nieuwe vaardigheden te verwerven in uiteenlopende functies op het niveau van hoofdinspecteur.

In dit raam is het, denk ik, van belang te duiden dat het oordeel van de selectiecommissie bij unanimité van stemmen werd genomen.

Tot slot wens ik te benadrukken dat de directie van de reclutering en van de selectie aan elke kandidaat de mogelijkheid biedt feedback te bekomen betreffende de behaalde resultaten. Ik kan dit aanraden. Het krijgen van feedback in het raam van selecties laat ook toe bepaalde aspecten van duiding te geven.”

De ontvankelijkheid van het beroep

2.1. De verzoeker vordert de nietigverklaring van de beslissing van de selectiecommissie waarbij hij ongeschikt wordt bevonden binnen de selectie van een intern vergelijkend examen door overgang naar het middenkader, meer bepaald het vergelijkend examen aspirant-hoofdinspecteur via bevordering door overgang naar een hoger kader, sessie 2004-2005. Tevens vordert de verzoeker de nietigverklaring van de beslissing van de directeur van de Directie Recruitering en van de Selectie van 24 mei 2005 waarbij zijn kandidaatstelling voor voormeld examen niet langer in aanmerking genomen wordt.

2.2.1. Uit de samenlezing van de artikelen VII.II.18, VII.II.20, IV.I.17, IV.I.24 en IV.I.25 van het van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna: het RPPol) volgt dat enkel de selectiecommissie beslissingsbevoegdheid heeft inzake het al dan niet geschikt zijn van de kandidaten en dat de directeur van de directie recruitering en selectie terzake slechts de bevoegdheid heeft om de beslissing van de selectiecommissie aan de kandidaat mee te delen. De brief van 24 mei 2005 van de directeur van de directie recruitering en selectie aan de verzoeker vermeldt ook niets anders.

2.2.2. Het beroep is dan ook slechts ontvankelijk in zoverre het gericht is tegen de beslissing van de selectiecommissie van 16 maart 2005, beslissing waarvan de verzoeker in kennis werd gesteld op 24 mei 2005.

De gegrondheid van het beroep

Standpunt van de partijen

3.1. In het derde middel, tweede onderdeel, voert de verzoeker de schending aan van artikel IV.I.17 RPPol, dat krachtens artikel VII.II.18 van toepassing is op de selectie van de kandidaten voor de overgang naar het middenkader. Hij stelt dat, volgens die bepalingen, de selectiecommissie moet beslissen of de kandidaat op grond van de proeven vermeld in artikel IV.I.15, 1/, 2/ en 4/, al dan niet geschikt wordt bevonden, maar dat de selectiecommissie zich in zijn geval niet aan die opdracht gehouden heeft, aangezien zij een beoordeling heeft gegeven op grond van de criteria die reeds in het kader van de

persoonlijkheidsproef waren onderzocht en waarvoor de verzoeker geslaagd was.

Hij verduidelijkt het middel als volgt: bij de beslissing die hem ter kennis gebracht is, werd een verklarende nota gevoegd waarin uiteengezet is dat het gesprek met de selectiecommissie geënt is op een 9-puntenschaal, dat een kandidaat, om tot de opleiding toegelaten te worden, een globaal cijfer van 4 of meer dient te behalen en dat de 9-puntenschaal leidt tot een drieledige beoordeling, zoals die door artikel IV.6, derde lid, van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna : UBPol) voorgeschreven wordt voor de beoordeling van de persoonlijkheidsproef. Door die werkwijze te volgen heeft de selectiecommissie, wanneer zij hem een cijfer “3” toekende, geoordeeld dat hij niet de vereiste persoonlijkheidskenmerken bezat, maar dat is niet de taak van de selectiecommissie, want er was voordien reeds geoordeeld dat hij, wat de persoonlijkheidskenmerken betreft, over het vereiste potentieel beschikte en krachtens artikel IV.26 UBPol moet de selectiecommissie de algemene geschiktheid van de kandidaten nagaan.

In het bij dat middel aansluitend eerste en tweede middel voert de verzoeker de schending aan van de formele en van de materiële motiveringsverplichting, doordat de bestreden beslissing enkel verwijst naar een puntenquotering terwijl dit in het licht van artikel IV.26 UBPol niet volstaat en doordat ook niet blijkt waarom de quoterings die de selectiecommissie heeft gegeven verschillen van de quoterings die hij behaalde na het persoonlijkheidsonderzoek.

3.2. De verwerende partij erkent dat het document waarmee de selectiecommissie haar score naar de verzoeker toe verduidelijkt, verwijst naar de beoordelingen die uitgebracht worden na de persoonlijkheidsproef, maar dat het gaat om een materiële vergissing. Volgens haar heeft de selectiecommissie op correcte wijze en conform artikel IV.I.17 RPPol, beslist dat de verzoeker ongeschikt is.

3.3. De verzoeker herhaalt in zijn repliek dat de selectiecommissie hem beoordeeld heeft in het kader van het persoonlijkheidsonderzoek en dat zulks ingaat tegen de reglementen.

Beoordeling

3.4.1. Voor het onderzoek van de onderhavige zaak zijn de volgende reglementaire bepalingen van belang:

a) van het RPPol:

- artikel IV.I.15, eerste lid, RPPol:

“De selectieprocedure bedoeld in deze afdeling omvat :

- 1° een proef die toelaat de noodzakelijke cognitieve vaardigheden te beoordelen;
- 2° een persoonlijkheidsproef met aan het ambt aangepaste selectietechnieken;
- 3° een fysiek-medische geschiktheidsproef met onderzoek van beide componenten in relatie tot het ambt;
- 4° een selectiegesprek met de betrokken selectiecommissie waarna een eindevaluatie wordt uitgebracht.”

- artikel IV.I.16:

“De proeven vinden in principe derwijze plaats dat het niet mogelijk is aan een proef deel te nemen zonder de voor de voorafgaande selectieproef behaalde minimumdrempel te hebben behaald”.

- artikel IV.I.17 RPPol:

“De in artikel IV.I.15, eerste lid, 4° bedoelde selectiecommissie beslist of de kandidaat al dan niet geschikt wordt bevonden op grond van artikel IV.I.15, eerste lid, 1° tot 4° .”

- artikel IV.I.26:

“De inhoud van de selectieproeven wordt bepaald door het profiel van het beoogde ambt en varieert volgens het kader.
[...]

-artikel IV.I.27:

“Onverminderd [...] bepaalt de minister:

- 1/ de nadere inhoud en organisatieregels van de selectieproeven;

- 2/ [...];
- 3/ de in artikel IV.I.16 bedoelde minimumdrempels voor de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1/, 2/ en 3/ bedoelde selectieproeven;
- 4/ de selectieproeven of een gedeelte ervan die, in voorkomend geval, het vergelijkend examen uitmaken;
- 5/ de samenstelling en de werkwijze van de in artikel IV.I.15, eerste lid, 4/ bedoelde selectiecommissie.”

- artikel VII.II.18 :

“De artikelen IV.I.15, eerste lid, 1°, 2° en 4°, IV.I.16, IV.I.17, IV.I.26 en IV.I.27, 1° en 3° tot en met 5°, zijn van overeenkomstige toepassing op de kandidaten voor overgang naar het middenkader met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1°, bedoelde proef wordt vervangen door een beroepsproef.”

- artikel VII.II.20 :

“De in artikel IV.I.15, eerste lid, 4°, bedoelde selectiecommissie beslist welke kandidaten geslaagd en batig gerangschikt zijn en stelt de lijst van deze personeelsleden in alfabetische volgorde vast.

De selectiecommissie zendt de in het eerste lid bedoelde lijst vervolgens aan de directeur van de directie van de rekrutering en de selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.”

b) van het UBPOL:

- artikel IV.6, behorend tot “Afdeling 2 - Organisatie en inhoud van de selectieproeven” van het “hoofdstuk I - Selectie”:

“De proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 2/, RPPOL, omvat de volgende subproeven :

- 1/ een biografische vragenlijst en een persoonlijkheidstest;
- 2/ een gedragsproef waarin de kandidaat wordt geconfronteerd met één of meerdere situaties eigen aan het kader waarvoor hij kandideert;
- 3/ een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie. Het interview is gebaseerd op de criteria vervat in bijlage 4. De uniformiteit van het systeem wordt gewaarborgd door middel van een gestandaardiseerd interview-protocol. De belangrijkste bekwaamheden zoals bepaald in het selectieprofiel vormen de leidraad voor de vragen.

De inhoud van de subproeven varieert naar gelang van het kader dat de kandidaat beoogt.

Na afloop van de in artikel IV.I.15, eerste lid, 2/, RPPOL, bedoelde proef brengt een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en

van de selectie van de federale politie, aangewezen door de directeur van die directie, over elke kandidaat één van de volgende beoordelingen uit:

- 1/ de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen;
- 2/ de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen;
- 3/ de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen.”

- artikel IV.23, opgenomen in “afdeling 4 - Het selectiegesprek met de selectiecommissie”:

“De selectiecommissie bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 4/, RPPol, hierna de selectiecommissie genoemd, is samengesteld uit :

- 1/ een gekwalificeerd personeelslid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;
- 2/ twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan er één tot de federale politie en één tot een korps van de lokale politie behoort;
- 3/ een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of van een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de basisopleiding.

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden waaronder de voorzitter en één van de leden bedoeld in het eerste lid, 2/, aanwezig zijn.

De selectiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.”

- artikel IV.26, behorend tot dezelfde afdeling 4:

“Aan de hand van het selectiegesprek bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 4/, RPPol, wordt de algemene geschiktheid van de kandidaat nagegaan op basis van een samenvatting van het geheel van de voorafgaande selectieproeven, opgesteld door een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, aangewezen door de directeur van die directie, evenals van elk ander element dat nuttig wordt geacht en verzameld tijdens het gesprek.”

- artikel IV.29, behorend tot “afdeling 5- De minimumdrempels” :

“Bereiken de minimumdrempel voor de proef bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 2/, RPPol, de kandidaten die de vermelding verkrijgen bedoeld in artikel IV.6, derde lid, 1/ of 2/”.

- artikel IV.31, eerste lid:

“De selectiecommissie stelt, op basis van de proeven bedoeld in artikel IV.I.15, eerste lid, 2/ en 4/ RPPol, twee lijsten op van respectievelijk de geschikt bevonden kandidaten en de ongeschikt bevonden kandidaten.”

3.4.2. Rekening houdend met de toepasselijke reglementering bestaat de selectieproef, waaraan de verzoeker moest deelnemen achtereenvolgens uit een beroepsproef, een persoonlijkheidsonderzoek en een gesprek met een selectiecommissie. Verzoeker behaalde de minimumdrempel voor de persoonlijkheidsproef en hij werd toegelaten tot het gesprek met de selectiecommissie.

3.4.3. De uiteengezette middelen roepen de vraag op naar de regelmatigheid van de beoordeling door de selectiecommissie.

Volgens de aan de verzoeker medegedeelde gegevens heeft de selectiecommissie de waardering, uitgebracht na het persoonlijkheidsonderzoek, in negatieve zin voor verzoeker aangepast. Aldus heeft zij hem een score van 5 toegekend voor de rubriek “integriteit” -na het persoonlijkheidsonderzoek was “niets te melden” opgegeven- en is zijn score voor een aantal rubrieken als volgt verminderd: voor de rubriek “kwaliteitsbesef” 5 in plaats van 7, voor “improvisatievermogen” 3 in plaats van 5, voor “flexibiliteit” 3 in plaats van 5 en voor de rubriek “het vermogen om zijn medewerkers te motiveren” 3 in plaats van 4. Op grond van deze wijziging, waarvoor geen enkele verantwoording gegeven wordt, wordt dan gesteld dat verzoeker “momenteel niet beantwoordt aan het vereiste profiel”. Het spreekt voor zich dat, bij gebrek aan rechtvaardiging van de gewijzigde score voor verschillende aandachtspunten, daarin geen deugdelijke grondslag gevonden kan worden voor de beslissing dat verzoeker het vereiste profiel niet bezit.

Maar er is meer. De selectiecommissie heeft blijkens de geciteerde reglementen als opdracht met de kandidaten een selectiegesprek te voeren aan de hand van een verslag waarin hun resultaten in alle tot dan afgelegde proeven worden besproken en om op grond daarvan de algemene geschiktheid van de kandidaten te beoordelen, rekening houdend ook met ieder beoordelingselement dat tijdens het gesprek naar voren gekomen is. Gewis reikt de beoordelingsbevoegdheid van de selectiecommissie zo ver dat zij bij haar

uiteindelijke beoordeling van een kandidaat overwegend belang mag hechten aan het behaalde resultaat in een van de afgelegde proeven, maar dat laat haar nog niet toe de beoordeling van het bevoegde orgaan over te doen en daar eigenmachtig een nieuw resultaat aan te verbinden. Uit de aan verzoeker medegedeelde documenten kan alleen maar opgemaakt worden dat de selectiecommissie zich beperkt heeft tot het overdoen van het persoonlijkheidsonderzoek van verzoeker, maar voor dergelijk onderzoek is zij niet bevoegd. Ook geeft de selectiecommissie niet aan waarom zij van oordeel was zich te kunnen beperken tot het onderzoek van de persoonlijkheidskenmerken van verzoeker.

De verwerende partij legt in het administratief dossier het sub 1.3 geciteerde verslag van de selectiecommissie voor, opgemaakt op 16 maart 2005. Dit verslag is aan verzoeker niet ter kennis gebracht als een element ter motivatie van de eerste bestreden beslissing en het kan bijgevolg vanuit formeel oogpunt, ook de grondslag niet vormen voor voornoemde beslissing.

Bovendien laat, in het verlengde van hetgeen aan verzoeker medegedeeld is, -met name dat hij niet geschikt is op grond van zijn resultaten voor het persoonlijkheidsonderzoek- dit document niet toe de echte reden te achterhalen waarom verzoeker niet geschikt is. Zoals reeds gesteld kan de selectiecommissie voor zichzelf wel eigen criteria bepalen om uiteindelijk de geschiktheid van de kandidaten te beoordelen, maar zij moet dat doen in een beoordeling die begrijpbaar is. In dit geval heeft de commissie geoordeeld dat verzoeker een “eindscore 3” verdiende, maar er wordt nergens verduidelijkt waarom de scores voor de vijf aandachtspunten waarop de commissie haar oordeel gebaseerd heeft, tot dat resultaat kon leiden. In ieder geval verduidelijkt de selectiecommissie niet waarom zij voor de vaststelling van deze eindscore, zich mocht beperken tot het rekenkundig gemiddelde van de vijf beoordelingen op de aandachtspunten.

De aangevoerde middelen zijn gegrond.

**OM DIE REDENEN
BESLIST DE RAAD VAN STATE :**

Artikel 1.

Vernietigd wordt de beslissing van de selectiecommissie, waarbij Rudy VANDERELST “ongeschikt” wordt bevonden in het kader van het vergelijkend examen aspirant-hoofdinspecteur via bevordering door overgang naar een hoger kader, sessie 2004-2005.

Artikel 2.

Het beroep wordt voor het overige verworpen.

Artikel 3.

De kosten van het beroep tot nietigverklaring, bepaald op 175 euro, komen ten laste van de verwerende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 26 oktober 2009, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	A. VANDENDRIESSCHE,	kamervoorzitter,
	D. MOONS,	staatsraad,
	B. THYS,	staatsraad,
Mevr.	V. WAUTERS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

V. WAUTERS.

A. VANDENDRIESSCHE.