

**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**IXe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 216.369 van 21 november 2011  
in de zaak A. 194.760/IX-6618**

In zake: Myriam VAN DE VELDE  
die woonplaats kiest te 2220 Heist-op-den-Berg  
T. De Biestraat 8/4

tegen:

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van  
Binnenlandse Zaken  
die woonplaats kiest bij  
de Federale Politie DGS/DSJ  
gevestigd te 1050 Brussel  
Fritz Toussaintstraat 8

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1. Het beroep, ingesteld op 27 november 2009, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de selectiecommissie van de Federale Politie, Algemene directie van de Ondersteuning en het Beheer, Directie van de rekrutering en van de selectie, van 23 september 2009 houdende de bevestiging van de beslissing van 26 januari 2009 waarbij Myriam Van De Velde ongeschikt wordt verklaard voor overgang naar het niveau B van het administratief en logistiek kader van de geïntegreerde politie.

*II. Verloop van de rechtspleging*

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekster heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Auditeur Sofie De Doncker heeft een verslag opgesteld.

De partijen hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 14 november 2011.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

De verzoekster en adviseur Els Van Rossem, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Sofie De Doncker heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

### *III. Feiten*

3.1. Met een dienstnota van 18 december 2007 brengt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie van de Federale Politie aan alle directies en diensten van de Federale Politie, evenals aan alle korpsen van de Lokale Politie, ter kennis dat een vergelijkend examen zal worden georganiseerd voor bevordering door overgang naar een hoger niveau voor het personeel van het administratief en logistiek kader (CALog-personeel) van de geïntegreerde politie.

Als bijlage bij deze nota zijn nadere inlichtingen gevoegd betreffende de kandidaatstelling en de organisatie van de selectieproeven. Onder meer wordt vermeld hoe een “dossier tot kandidaatstelling” dient te worden samengesteld:

“Om geldig te zijn moet het dossier tot kandidaatstelling volgende documenten bevatten:

- een volledig ingevuld inschrijvingsformulier (zowel door de kandidaat als door zijn bevoegde overheid) dat bevestigt dat de kandidaat:
  - een statutair CAlLog-personeelslid is;
  - minimum de vereiste niveau-anciënniteit(en) bezit op 15-02-2008;
  - niet eerder herplaatst is wegens beroepsongeschiktheid;
  - geen zware tuchtstraf heeft opgelopen die nog niet is uitgewist;
- een adviesformulier over de evaluatie van het potentieel van het personeelslid (zoals gevoegd bij deze dienstnota en volledig ingevuld door zijn bevoegde overheid)
- een kopie van het vereiste diploma of het attest van slagen voor de niveauproef voor het vereiste niveau.”

3.2. Het selectiereglement van het “promotie-examen voor overgang naar een hoger niveau - sessie 2007” bepaalt in verband met het vergelijkend examen voor overgang naar het niveau B:

### “3. De selectieprocedure

[...]

#### b. Het vergelijkend examen met het oog op de overgang naar het niveau B

Het vergelijkend examen georganiseerd met het oog op de overgang naar het niveau B bestaat uit een proef die de algemene beroepskennis (1) toetst, aangepast in functie van het beoogde niveau, een persoonlijkheidsproef (2); en een gesprek met een selectiecommissie (3);

(1) De beroepsproef zal bestaan uit een proef die de algemene beroepskennis toetst, [...] en een gedeelte informaticakennis.

[...]

#### (2) Het persoonlijkheidsonderzoek

##### (a) Deze proef omvat volgende subproeven:

- één of meerdere geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten,
- één of meerdere gedragsproeven,
- het invullen van een biografische vragenlijst en zelfbeschrijving.
- een evaluatie van het potentieel om over te gaan naar een hoger niveau. Deze evaluatie wordt vooraf opgemaakt door de Korpschef, de Directeur of de Directeur-generaal van de kandidaat.

### (b) Scoring

Na het persoonlijkheidsonderzoek wordt door een gekwalificeerd lid van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie een beoordeling uitgebracht.

De criteria (competenties) geëvalueerd tijdens het persoonlijkheidsonderzoek worden gescoord op een 9-puntenschaal met volgende invullingen:

[...]

Om verder te kunnen deelnemen aan het selectiegebeuren moet de kandidaat:

- een maximum van 2 scores minder dan 4 behalen voor de persoonlijkheidsproef en mag hij geen enkele score 1 behalen
- en/of genieten van een positieve evaluatie van zijn potentieel om te bevorderen naar een hoger niveau.

### (3) Een gesprek met een selectiecommissie (artikel VII.16 UBPol)

[...]

### (b) Opdracht van de selectiecommissie (artikel VII.18 UBPol)

Aan de hand van het selectiegesprek 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, evenals van elk ander element dat nuttig wordt geacht en verzameld tijdens het gesprek.

### (c) Beslissing van de selectiecommissie

De te evalueren competenties worden finaal gescoord op een puntenschaal van 1 tot 9. Een finaal puntcijfer wordt bij meerderheid van stemmen toegekend.

Deze beslissing wordt overgenomen op een recapitulatieve lijst.

De selectiecommissie neemt één van de volgende beslissingen: ofwel ‘GESCHIKT’ ofwel ‘ONGESCHIKT’.

Wordt als ‘GESCHIKT’ beschouwd, iedere kandidaat die een score van 4 of meer behaald heeft.

Wordt derhalve als ‘ONGESCHIKT’ beschouwd, iedere kandidaat die een score van minder dan 4 behaald heeft.

[...]”

3.3. Met een brief van 13 februari 2008 zendt de verzoekster haar inschrijvingsformulier voor het examen met het oog op de overgang naar het

niveau B naar de verwerende partij. Bij dit inschrijvingsformulier is de “evaluatie van het potentieel van de kandidaat” gevoegd, opgesteld door de korpschef van de politiezone BODUKAP, waar de verzoekster werkzaam is met de graad van assistent (niveau C). Deze gemotiveerde evaluatie is gunstig voor de verzoekster.

3.4. Met een brief van 7 augustus 2008 deelt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie aan de verzoekster mede dat zij geslaagd is voor het gedeelte “beroepskennis”. De verzoekster behaalde een score van 51,402. Op basis van dit resultaat wordt zij op de 32<sup>ste</sup> plaats gerangschikt.

Met een brief van 17 september 2008 wordt de verzoekster ervan in kennis gesteld dat zij geslaagd is voor de informaticaproef.

3.5. Op 28 oktober 2008 wordt de verzoekster, onder voorbehoud van de geldigheid van haar dossier, uitgenodigd om deel te nemen aan de persoonlijkheidsproef die zal plaatsvinden op 19 november 2008.

Met een brief van 6 januari 2009 wordt zij, onder hetzelfde voorbehoud, uitgenodigd voor het gesprek met de selectiecommissie op 26 januari 2009.

3.6. Met een brief van 2 april 2009 deelt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie aan de verzoekster mede dat “de selectiecommissie beslist heeft dat [zij] over het geheel genomen geen geschikte kandidaat [is] om bevorderd te worden naar een hoger niveau”.

3.7. Met een brief van 21 april 2009 vraagt de verzoekster aan de genoemde directie een schriftelijke kennisgeving van de motivering van de selectiecommissie van haar scores op de persoonlijkheidsproef en het gesprek met de selectiecommissie, alsook inzage van de door haar ingevulde antwoorden van de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten.

Naar aanleiding van deze brief zou de verzoekster door de verwerende partij telefonisch gecontacteerd geweest zijn, maar aangezien de antwoorden van de verwerende partij volgens de verzoekster niet voldeden, herhaalt zij in een brief van 8 mei 2009 haar vraag naar bijkomende informatie.

Met een brief van 2 juni 2009 deelt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie aan de verzoekster mede dat zij “mislukte voor het geheel van de op het persoonlijkheidsonderzoek gemeten competenties en bijkomend mislukte op managen van mensen en managen van zichzelf (coping), zoals gemeten door de selectiecommissie”. De “motivatie waarom [zij] mislukte” is bijgevoegd.

3.8. Op 3 juni 2009 stelt de verzoekster bij de Raad van State een beroep in tot nietigverklaring van de beslissing van de selectiecommissie van 26 januari 2009 waarbij zij ongeschikt wordt bevonden (zaak A. 192.900/IX-6388).

Met een brief van 18 september 2009 deelt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie aan de verzoekster evenwel mede dat de selectiecommissie haar beslissing van 26 januari 2009 heeft ingetrokken.

Bij arrest nr. 199.760 van 21 januari 2010 verwerpt de Raad van State het voormelde beroep van de verzoekster wegens het teloorgaan van het voorwerp ervan.

3.9. Met een brief van 23 september 2009 deelt de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie aan de verzoekster mede dat de selectiecommissie, na de intrekking van haar beslissing van 26 januari 2009, haar initiële beslissing betreffende de ongeschiktheid van de verzoekster voor overgang naar het niveau B van het administratief en logistiek kader bevestigt.

Dit is de bestreden beslissing.

Het bijgevoegde rapport van de selectiecommissie stelt dat de verzoekster ongeschikt wordt verklaard omwille van “een tekort op alle gemeten competenties (analyseren, oplossingsgericht werken, mensen aansturen, samenwerken, klantgericht optreden, inzet tonen en coping)”. Deze conclusie is in het rapport als volgt gemotiveerd:

“Persoonlijkheidsproef: 19-11-2008  
Selectiecommissie: 26-01-2009

#### 1 Analyseren (score 3)

Maakt in functioneringsgesprek geen analyse. Stelt zo goed als geen bijkomende vragen.

Informatie uit het dossier wordt niet afgetoetst. Tegenpartij wordt op geen enkel moment in vraag gesteld.

Tijdens groepsproef zijn de gemaakte keuzes niet altijd even voor de hand liggend.

#### 2 Oplossingsgericht werken (score 2)

Ziet zelf geen oplossingen tijdens functioneringsgesprek. Zij verwacht de oplossingen en ideeën van de tegenpartij. Heeft geen inzicht in de problemen.

Ze plant een aantal gesprekken, maar is niet duidelijk wat deze moeten opleveren. Komt reeds na 2 minuten met niet onderbouwd voorstel.

Maakt een aantal individuele keuzes tijdens groepsproef, maar draagt niets bij tot de groepsoplossing. Mist kritische zin. Laat alles op zijn beloop.

#### 3 Mensen aansturen (score 2)

Kan tijdens selectiecommissie niet aantonen over potentieel om mensen te kunnen aansturen, te beschikken. Durft moeilijk haar mening te geven. Zal zich in groep eerder op achtergrond houden. Laat alles op zijn beloop tijdens groepsproef. Weet anderen niet te overtuigen. Neemt zeer ondergeschikte rol aan. Mist de nodige kracht om anderen sturing te geven.

#### 4 Samenwerken (score 2)

Neemt tijdens groepsproef veel te afzijdige houding aan om van een actieve samenwerking te kunnen spreken. Onderneemt geen poging om haar mening over te brengen. Geeft in alles toe. Zoekt niet mee naar oplossingen.

#### 5 Klantgericht optreden (score 3)

Weet tijdens de selectiecommissie aan te tonen het vertrouwen te kunnen winnen van haar dienst door haar werk correct uit te voeren. Is vrij kort in haar antwoorden. Blijkt niet altijd de vraag begrepen te hebben.

Heeft tijdens functioneringsgesprek geen oog voor andere partners binnen de organisatie. Staat niet stil bij welk effect de situatie kan hebben op de dienstverlening. Heeft wel een vriendelijke en aangename houding.

#### 6 Inzet tonen (score 3)

Levert tijdens groepsproef geen actieve bijdrage. Onderneemt onvoldoende tussenkomsten. Doet tijdens zelfreflectie over groepsproef ergens wel de moeite om de 3 gestelde vragen te beantwoorden, doch blijft vrij algemeen.

#### 7 Coping (score 2)

Laat weinig zelfvertrouwen zien tijdens selectiecommissie. Heeft sterk de neiging om zich te onderwaarden. Laat maar weinig assertiviteit zien. Er is veel spanning aanwezig (wordt rood en stemvolume verandert).

Tijdens functioneringsgesprek is ze onwennig. Ze wil er zich snel vanaf maken. Lacht vrij veel op ongepaste wijze. Zoekt steun bij assessor. In de groepsproef weet ze niet vlot en niet gepast te reageren. Ze valt volledig stil. Ze zit er ineengedoken bij.”

De voormelde brief van de directeur van de Directie van de rekrutering en van de selectie van 23 september 2009 aan de verzoekster maakt geen melding van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State.

#### *IV. Onderzoek van het eerste en het tweede middel*

##### *Standpunt van de partijen*

4. In het eerste middel voert de verzoekster de schending aan van artikel 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

De verzoekster betoogt dat de selectiecommissie luidens het selectiereglement de algemene geschiktheid van de kandidaat nagaat op basis van een samenvatting van het geheel van de voorafgaande selectieproeven. De

motivering van de bestreden beslissing verwijst naar de persoonlijkheidsproof die op 19 november 2008 plaatsvond en naar het gesprek met de selectiecommissie op 26 januari 2009, maar aldus blijken de overige subproeven van het persoonlijkheidsonderzoek (de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten, de evaluatie van de korpschef, de biografische vragenlijst en de zelfbeschrijving) niet bij de afweging betrokken te zijn geweest. Volgens de verzoekster is een motivering die slechts rekening houdt met bepaalde elementen van het dossier, ten nadele van de betrokkene, en niet met andere fundamentele elementen, niet afdoende.

De verzoekster wijst erop dat de selectiecommissie over een ruime discretionaire bevoegdheid beschikt, waardoor de motiveringsplicht des te strenger is.

Zij laat voorts in het bijzonder gelden dat de motivering van de bestreden beslissing niet verwijst naar de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten. Zij stelt geheel in de onwetendheid te zijn gelaten betreffende de resultaten van deze subproef, zodat zij niet kan beoordelen of er al dan niet rekening mee gehouden is. Evenmin maakt de motivering van de bestreden beslissing gewag van het evaluatieverslag van de korpschef. In dit verband laat zij gelden dat de selectieprocedure erop gericht is de competenties van de kandidaten te toetsen die vooraf dienen te worden bepaald en aan de kandidaten ter kennis gebracht. Te dezen maakt het selectiereglement slechts melding van de criteria “afwezigheid van extremisme” en “afwezigheid van psychopathologie” en zijn er voorts een aantal competenties vermeld in het evaluatieformulier dat moet worden ingevuld door de korpschef. De verzoekster zet uiteen dat de beoordeling van deze competenties door de selectiecommissie in schril contrast staat met de evaluatie van deze competenties door de korpschef. De tegenstrijdigheid tussen de mening van de korpschef over haar competenties en het oordeel van de selectiecommissie is volgens de verzoekster dermate manifest dat moet worden besloten dat het evaluatieverslag van de korpschef door de selectiecommissie niet genoegzaam werd gewogen.

5. In het tweede middel voert de verzoekster de schending aan van het selectiereglement.

De verzoekster betoogt dat punt 3, b, (3), (b), van het selectiereglement bepaalt dat de selectiecommissie de algemene geschiktheid van de kandidaat nagaat op basis van een samenvatting van het geheel van de voorafgaande selectieproeven. Volgens de verzoekster blijkt uit haar uiteenzetting van het eerste middel dat de selectiecommissie te dezen geen rekening heeft gehouden met de subproeven “geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten” en “evaluatie opgemaakt door de korpschef”, zodat het oordeel van de selectiecommissie niet gebaseerd is op “het geheel van de voorafgaande selectieproeven”. De verzoekster wijst erop dat het selectiereglement niet bepaalt dat een groter gewicht moet worden gegeven aan het subonderdeel “gedragsproeven” dan aan de overige subproeven van het persoonlijkheidsonderzoek.

6. De verwerende partij antwoordt op het eerste middel dat uit de motivering van de bestreden beslissing duidelijk blijkt dat rekening werd gehouden met het volledige administratieve dossier van de selectieprocedure en niet alleen met de bevindingen van het gesprek met de selectiecommissie. Volgens de verwerende partij heeft de verzoekster kennis gekregen van al de in aanmerking genomen elementen en moet de motivering van de bestreden beslissing dan ook als afdoende worden beschouwd. De verwerende partij merkt op dat het niet de bedoeling van de motiveringsplicht is dat élk feitelijk element uit het dossier aan de betrokkene wordt meegedeeld.

Met betrekking tot het argument van de verzoekster dat de bestreden beslissing geen rekening houdt met het evaluatieverslag van de korpschef laat de verwerende partij gelden dat punt 3, b, (2), (a), van het selectiereglement “een anticipatieve weergave betrof van de herevaluatie van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten”, maar dat hiervoor vooralsnog in de reglementering geen grond bestaat. Op het ogenblik dat de

verzoekster deelnam aan de selectieprocedure was het attest van de korpschef enkel een administratieve inschrijvingsvoorwaarde, zodat het geen deel uitmaakte van de persoonlijkheidsproef en op de selectiecommissie geen verplichting rustte om er rekening mee te houden.

7. De verwerende partij antwoordt op het tweede middel dat het selectiereglement geen rechtsregel bevat. Volgens haar kan de schending ervan dan ook niet als een rechtsmiddel in de zin van artikel 2, § 1, 3°, van het algemeen procedurereglement worden aangevoerd. Indien de verzoekster dat toch wilde doen, dan had zij dit dienen te koppelen aan de schending van een precieze juridische norm.

8. De verzoekster repliceert, wat het eerste middel betreft, dat het selectiereglement uitdrukkelijk bepaalt dat het persoonlijkheidsonderzoek een aantal subproeven omvat, waaronder een evaluatie van het potentieel van de kandidaat om over te gaan naar een hoger niveau, en dat deze evaluatie vooraf wordt opgemaakt door de korpschef, de directeur of de directeur-generaal van de kandidaat. Volgens de verzoekster was de selectiecommissie derhalve verplicht het evaluatieverslag van haar korpschef mee in aanmerking te nemen bij de afweging van haar geschiktheid.

9. De verzoekster repliceert, wat het tweede middel betreft, dat het selectiereglement kan worden beschouwd als een “wet in materiële zin”, waarvan de administratieve overheid krachtens het beginsel “patere legem quam ipse fecisti” niet vermag af te wijken bij het nemen van een individuele beslissing.

### *Beoordeling*

10. De verzoekster laat in het eerste middel in essentie gelden dat de bestreden beslissing niet deugdelijk is gemotiveerd, doordat ze slechts steunt op de persoonlijkheidsproef die op 19 november 2008 plaatsvond en op het gesprek met de selectiecommissie op 26 januari 2009, terwijl krachtens het selectiereglement

ook rekening dient te worden gehouden met de andere onderdelen van het persoonlijkheidsonderzoek, met name met de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten, de biografische vragenlijst en de zelfbeschrijving, en in het bijzonder met de evaluatie van haar potentieel door haar korpschef. Veeleer dan de miskenning van de formele motiveringsplicht betwist de verzoekster aldus de materiële grondslag van de bestreden beslissing. Zonder dat daarbij te kort wordt gedaan aan de rechten van verweer van de verwerende partij, die zich ten volle heeft kunnen verdedigen tegen de door de verzoekster aangevoerde grieven met betrekking tot de motivering van de bestreden beslissing, begrijpt de Raad van State het eerste middel dan ook in die zin dat de verzoekster daarmee de schending van de materiële motiveringsplicht aanvoert.

Volgens hetgeen zij in haar tweede middel laat gelden, ziet de verzoekster op diezelfde wijze ook het selectiereglement van het “promotie-examen voor overgang naar een hoger niveau - sessie 2007” geschonden in zoverre het uitdrukkelijk bepaalt dat de selectiecommissie de algemene geschiktheid van de kandidaat dient na te gaan op basis van het geheel van de voorafgaande selectieproeven (punt 3, b, (3), (b), van het selectiereglement). Anders dan de verwerende partij opwerpt, betreft de bedoelde bepaling van het selectiereglement wel degelijk de verwoording van een rechtsregel, met name van de rechtsregel vervat in artikel VII.18 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 (het UBPol). De omstandigheid dat de verzoekster in het middel niet refereert aan artikel VII.18 UBPol verandert niets daaraan, temeer omdat punt 3, b, (3), (b), van het selectiereglement waarvan de verzoekster de schending aanvoert dit uitdrukkelijk zelf doet. Het tweede middel is dan ook wel degelijk een rechtsmiddel in de zin van artikel 2, § 1, 3°, van het algemeen procedurereglement.

11. Punt 3, b, (3), (b), van het selectiereglement van het “promotie-examen voor overgang naar een hoger niveau - sessie 2007” luidt als volgt:

“Aan de hand van het selectiegesprek 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, evenals van elk ander element dat nuttig wordt geacht en verzameld tijdens het gesprek.”

12. Te dezen blijkt uit de bestreden beslissing dat de selectiecommissie haar beoordeling van de algemene geschiktheid van de verzoekster slechts heeft laten afhangen van de persoonlijkheidsproef van 19 november 2008 en van het gesprek met de selectiecommissie op 26 januari 2009.

Uit niets blijkt dat overeenkomstig de aangehaalde bepaling van het selectiereglement “het geheel van de voorafgaande selectieproeven” in rekening werd gebracht, waaronder -zoals de verzoekster aanvoert- de resultaten van de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten en het evaluatieverslag van haar korpschef.

Luidens punt 3, b, (2), (a) van het selectiereglement omvat de proef van het persoonlijkheidsonderzoek:

- “- één of meerdere geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijsten,
- één of meerdere gedragsproeven,
- het invullen van een biografische vragenlijst en zelfbeschrijving,
- een evaluatie van het potentieel om over te gaan naar een hoger niveau.

Deze evaluatie wordt vooraf opgemaakt door de Korpschef, de Directeur of de Directeur-generaal van de kandidaat.”

De selectiecommissie had dienvolgens alle voormelde onderdelen van het persoonlijkheidsonderzoek in haar beoordeling van de algemene geschiktheid van de verzoekster dienen te betrekken.

Het argument van de verwerende partij dat punt 3, b, (2), (a), van het selectiereglement “een anticipatieve weergave betrof van de herevaluatie van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten” is niet dienstig, aangezien zij -zoals de verzoekster terecht in haar memorie van wederantwoord laat gelden- krachtens een algemeen rechtsbeginsel haar eigen reglementering dient na te leven.

13. Het eerste en het tweede middel zijn dan ook gegrond.

### **BESLISSING**

**1. De Raad van State vernietigt de beslissing van de selectiecommissie van de Federale Politie, Algemene directie van de Ondersteuning en het Beheer, Directie van de rekrutering en van de selectie, van 23 september 2009 houdende bevestiging van de beslissing van 26 januari 2009 waarbij Myriam Van De Velde ongeschikt wordt verklaard voor overgang naar het niveau B van het administratief en logistiek kader van de geïntegreerde politie.**

**2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.**

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 21 november 2011, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

|                         |                  |
|-------------------------|------------------|
| André Vandendriessche,  | kamervoorzitter, |
| Jeroen Van Nieuwenhove, | staatsraad,      |
| Bert Thys,              | staatsraad,      |
| bijgestaan door         |                  |
| Wim Geurts,             | griffier.        |

**De griffier**

**De voorzitter**

**Wim Geurts**

**André Vandendriessche**