RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

XIVe KAMER

A R R E S T

nr. 251.575 van 22 september 2021
in de zaak A. 224.134/XIV-37.600

In zake : XXXX
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Peter Crispyn
kantoor houdend te 9030 Mariakerke
Mazestraat 16
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van Binnenlandse Zaken
die woonplaats kiest bij
de Federale Politie DGR/JUR/CTX
gevestigd te 1050 Brussel
Kroonlaan 145A

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 27 december 2017, strekt tot de nietigverklaring van "[h]et besluit van de deliberatiecommissie van 25 oktober 2017 "in het kader van een interne kandidatuur voor de selectie middenkader (vergelijkend examen voor bevordering naar een hoger kader (middenkader)) waarbij verzoeker ongeschikt is bevonden (…) evenals het besluit van deze deliberatiecommissie waarbij zij, in alfabetische volgorde, de lijst vaststelt van personeelsleden die geslaagd en batig gerangschikt zijn en gebeurlijk, indien dergelijk besluit bestaat, het besluit van de deliberatiecommissie om het vergelijkend examen af te sluiten indien het in artikel VII.II.7 RPPol, nr art. 38 wet 26 april 2002, bedoelde aantal kandidaten in de groep 'zeer geschikt' is bereikt".

II. Verloop van de rechtspleging

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

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Wymeersch heeft een verslag opgesteld.

Verzoeker heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend. De verwerende partij een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 19 mei 2021 om 14.00 uur.

Staatsraad Kaat Leus heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Peter Crispyn, die verschijnt voor verzoeker en adviseur Jana Mouton die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Wymeersch 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. Verzoeker is inspecteur van politie bij de federale politie, wegpolitie Antwerpen.

3.2. Verzoeker stelt zich, na twee eerdere pogingen, een derde maal kandidaat voor het intern bevorderingsexamen van het basiskader naar het middenkader, sessie 2016-2017.

3.3. Met een beslissing van 19 september 2016 stelt de deliberatiecommissie vast dat verzoeker “op dit ogenblik niet over de nodige competenties beschikt om het beoogde politieambt uit te oefenen”.

Deze beslissing wordt met een beroep tot nietigverklaring bestreden voor de Raad van State (zaak gekend onder nr. A.220.759/XIV-37.246). Terzelfdertijd vraagt verzoeker de nietigverklaring van de alfabetische lijst van geslaagde en batig gerangschikte personeelsleden en, gebeurlijk, van de beslissing van de deliberatiecommissie om het vergelijkend examen af te sluiten indien het aantal “zeer geschikte” kandidaten bedoeld in artikel VII.II.7. van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 ‘tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten’ (hierna : RPPol) is bereikt.

Bij beslissing van 22 februari 2017 heeft de deliberatiecommissie de beslissing van 19 september 2016, waarbij werd geoordeeld dat verzoeker niet over de vereiste competenties beschikt om te kunnen toetreden tot het middenkader van het operationeel personeel van de geïntegreerde politie, ingetrokken.

Omdat niet geheel duidelijk is wat de impact is op de door verzoeker in die zaak bijkomend bestreden beslissingen (de vaststelling van de alfabetische lijst van geslaagde en batig gerangschikte personeelsleden en van het besluit van de deliberatiecommissie om het vergelijkend examen af te sluiten indien het aantal “zeer geschikte” kandidaten bedoeld in artikel VII.II.7. van het RPPol heropent de Raad van State in die procedure bij zijn arrest nr. 238.370 van 30 mei 2017 het debat.

3.4. Op 25 oktober 2017 neemt de deliberatiecommissie een nieuwe beslissing betreffende de interne kandidatuur voor de selectie middenkader. De globale evaluatie voor verzoeker is dat hij ongeschikt wordt verklaard. De beslissing luidt:

“Beroepsproef : Datum: 28-04-2016
Score: 226.37”,

en verder:

Resultaten van het persoonlijkheidsonderzoek, het gesprek met de selectiecommissie én de competentiegerichte beoordeling betreffende het potentieel van de kandidaat [...]:	
Competenties	**resultaat**
Analyseren	3
Oplossingsgericht werken	3
Mensen aansturen	3
Samenwerken (intern)	2
Klantgericht optreden	4
Inzet tonen	4
Coping	4
Betrokkenheid en motivatie	3
Afwezigheid van extremisme	7
Afwezigheid van psychopathologie	7
Normbesef/Integriteit	5

[…]
Wat de behaalde scores betreft vermeldt de legende

ervan, het volgende:

“**1. Beroepsproef**
De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien hij de vooropgestelde criteria behaalt zoals voorzien in het selectiereglement dat tijdelijk terug te vinden is op www.jobpol.be tijdens deselectieprocedure.

2. Deliberatiecommissie
De deliberatiecommissie wordt gevraagd, na het selectiegebeuren, te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel.

Conform artikel VII.II.20 van RP Pol neemt de deliberatiecommissie één van de hiernavolgende beslissingen: “ZEER GESCHIKT”, “GESCHIKT”, of “ONGESCHIKT”. Deze beslissing wordt weergegeven op een samenvattende lijst. De criteria geëvalueerd tijdens het persoonlijkheidsonderzoek, nav de verschijning voor de selectiecommissie én dmv het advies van de korpschef of directeur betreffende het

potentieel van de kandidaat, worden bepunt op een 9-puntenschaal met volgende invullingen:

- score 9: de competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat;
- score 8: de competentie is bij de kandidaat sterk aanwezig en ontwikkeld;
- score 7: de competentie is aanwezig bij de kandidaat;
- score 6: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, resultaten kunnen op kortetermijn verwacht worden;
- score 5: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden;
- score 4: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat;
- score 3: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijkepersoonlijke investering vereisen;
- score 2: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijkepersoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- score 1: de competentie is niet verworven door de kandidaat."

De individuele schriftelijke motivering van de globale evaluatie wat verzoeker betreft, luidt:

> **"1 Analyseren - score 3**
> Uit de elektronische postbakoefening van het persoonlijkheidsonderzoek blijkt dat [verzoeker] af en toe steken laat vallen wanneer hij verondersteld wordt complexe situaties binnen een relatief kort tijdsbestek te analyseren.
> In de individuele assessmentproef van het persoonlijkheidsonderzoek heeft betrokkene onvoldoende oog gehad voor details en was hij onvoldoende kritisch. Hij heeft een aantal linken verkeerd gelegd en heeft te snel conclusies getrokken. Bij vragen van de assessor kan hij onvoldoende overtuigen.
> Op de beroepsproef scoort betrokkene middelmatig, doch op vlak van praktische toepasbaarheid van de theoretische kennis scoort hij onder het gemiddelde.
>
> **2 Oplossingsgericht werken - score 3**
> In de elektronische postbakoefening van het persoonlijkheidsonderzoek heeft [verzoeker] moeite om zijn draai te vinden in meer complexe situaties of in omstandigheden die afwijken van zijn vertrouwde professionele ervaring. In dergelijke situaties heeft hij het moeilijk om gepaste oplossingen te kiezen die rekening houden met potentiële tegenslagen of onverwachte wendingen in de situatie. Hij zal opteren voor de meest voor de hand liggende oplossingen
> In de collectieve assessmentproef (groepsproef) van het persoonlijkheidsonderzoek lijkt betrokkene de opdracht niet begrepen te hebben. Doorheen de proef wordt duidelijk dat hij geen overzicht heeft over de verschillende documenten. Hij schakelt van de ene naar de andere aanpak over en vergeet informatie die al aangehaald werd.
> In de computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijst van het persoonlijkheidsonderzoek scoort betrokkene uitzonderlijk zwak op oplossingsgericht werken. Hij heeft maar zeer weinig verbeeldingskracht en komt slechts met gebruikelijke oplossingen naar voor.

3 Mensen aansturen - score 3

In de collectieve assessmentproef (groepsproef) van het persoonlijkheidsonderzoek heeft [verzoeker] een weinig overtuigende stijl van communiceren. Hij deelt zijn mening niet altijd of niet duidelijk. Zijn manier van communiceren is veel te zacht en stroef. Hij is weinig krachtig. Hij weet inhoudelijk niet aan te sturen.

Ook in de selectiecommissie komt betrokkene naar voor als te soft. Hij mist krachtdadigheid. Het ontbreekt hem aan peopleskills om zaken gedaan te krijgen. Hij denkt dat de graad ervoor zal zorgen dat er naar hem geluisterd wordt. Hij stapt naar zijn overste wanneer er niet naar hem geluisterd wordt.

In de biografische vragenlijst valt op dat [verzoeker] maar een zeer enge visie heeft over hoe medewerkers gemotiveerd kunnen worden. Het geven van complimenten wordt als enige motivator aangehaald. In dezelfde vragenlijst geeft hij als werkpunten zijn introvertie en bescheidenheid weer.

Ook in de computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijst komt het motiveren van anderen als extreem zwak punt naar voor. Verder scoort hij extreem laag op het begrijpen van anderen en het delegeren van taken.

In schril contrast hiermee krijgt betrokkene van zijn overste in de beoordeling van zijn potentieel een excellente beoordeling voor mensen aansturen. Dit wordt eng gemotiveerd door het mee vormgeven van een project inzake kwaliteitscontrole van processen-verbaal. Het aansturen van collega's gebeurt op een menselijke manier hetgeen het gemis aan krachtdadigheid in de eerdere proeven ondersteunt.

4 Samenwerken (intern) - score 2

In de collectieve assessmentproef (groepsproef) van het persoonlijkheidsonderzoek zit [verzoeker] onvoldoende in de groep. Hij komt weinig dynamisch over. Hij schrijft van alles op hetgeen hij niet communiceert. Hij doet er weinig aan om de samenwerking te verbeteren.

Uit het gedragsgericht interview van het persoonlijkheidsonderzoek blijkt dat betrokkene maar weinig zelf in handen neemt. Hij ziet zichzelf vaak als slachtoffer, maar ziet onvoldoende zijn eigen verantwoordelijkheid om van zaken iets te maken. Hij spreekt zich niet altijd op een respectvolle manier uit over anderen. Hij neemt een weinig constructieve houding aan. Hij meent van zichzelf dat hij hierin het afgelopen jaar sterk gegroeid is, maar kan dit niet concretiseren. Hij probeert zijn mensgerichte kant in de verf te zetten, doch geraakt niet verder dan het eens naar het verhaal van een collega te luisteren.

In de biografische vragenlijst omschrijft hij zichzelf als te gesloten en als iemand die zich vlugger moet openstellen naar anderen.

5 Klantgericht optreden - score 4

In de individuele assessmentproef van het persoonlijkheidsonderzoek durft [verzoeker] wel een standpunt innemen, doch hij komt hierbij vrij streng naar voor. Hij beseft dit, maar kan zijn keuze wel onderbouwen. Hij kan zijn boodschap overbrengen. Hij komt niet onaangenaam over.

Tijdens het gesprek met de selectiecommissie is hij beleefd en correct in zijn contact. Hij is wel formeel en stijf. Hij is geen vlotte babbelaar. Hij is introvert van aard. Hij is taakgericht ingesteld, hoewel hij niet onaandachtig is voor anderen. Hij polst regelmatig bij een collega hoe het met hem gaat.

Ook uit de computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijst van het persoonlijkheidsonderzoek blijkt dat betrokkene attent is voor anderen en hun gevoelens. Hij is behulpzaam ingesteld.

In de beoordeling van zijn potentieel door zijn overste wordt betrokkene omschreven als een constructieve, beleefde gesprekspartner aanzien van alle medewerkers, klanten, overheden en partners. Ook zijn sociale betrokkenheid binnen de groep wordt onderlijnd.

6 Inzet tonen - score 4

[Verzoeker] is voldoende actief tijdens de collectieve assessmentproef (groepsproef) van het persoonlijkheidsonderzoek. Hij doet een aantal voorstellen. Hij legt een aantal linken, doch de kwaliteit ontbreekt. Hij neemt maar weinig initiatieven. Hij komt gemakzuchtig over.

Tijdens het gedragsgericht interview van het persoonlijkheidsonderzoek worden er op het vlak van inzet maar weinig tegenindicaties vastgesteld. Hij is iemand die doet wat moet en die zich naar behoren inzet voor zijn job. Hij kan wel nog steeds niet overtuigen het uitvoerende niveau te overstijgen.

In de computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijst van het persoonlijkheidsonderzoek omschrijft betrokkene zichzelf als passief en als iemand die maar weinig initiatieven neemt en maar weinig interesse heeft in het vermeerderen van zijn kennis.

In de beoordeling van zijn potentieel door zijn overste lezen we dat [verzoeker] kwaliteit nastreeft in zijn professioneel functioneren. Hij gaat op zoek naar nieuwe uitdagingen, maar waakt er over dat hij niet teveel hooi op zijn vork neemt.

7 Coping - score 4

In de individuele assessmentproef van het persoonlijkheidsonderzoek herpakt [verzoeker] zich nadat hij ontdekte een fout gemaakt te hebben en weet hij voldoende vlot om te gaan met kritische bedenkingen. Hij is voldoende rustig.

Uit het gesprek met de selectiecommissie blijkt dat betrokkene niet inziet dat hij niet in het profiel past. Hij schat zichzelf verkeerd in. Hij denkt verkeerdelijk dat zijn groepsproef beter was dan vorige keer. Hij weet dat hij stijf overkomt, maar kan er niet aan verhelpen. Hij ontbreekt dynamiek. Hij heeft een gespannen houding (beven en tremor in zijn stem). Hij gaat niet onderuit, maar presteert toch niet naar behoren. Hij mist pit en lef. Hij is te meegaand en laat over zich heen lopen.

In de biografische vragenlijst omschrijft hij zichzelf als iemand die zenuwen ervaart wanneer hij een opdracht moet uitvoeren die hij onvoldoende heeft kunnen voorbereiden.

In de computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijst van het persoonlijkheidsonderzoek scoort betrokkene uitzonderlijk zwak op omgaan met stress.

In de beoordeling van zijn potentieel door zijn overste wordt betrokkene omschreven als iemand die in stressvolle en complexe omstandigheden het overzicht en zijn kalmte bewaart.

8 Betrokkenheid en motivatie - score 3

Tijdens het gedragsgericht interview van het persoonlijkheidsonderzoek valt op dat [verzoeker] denkt dat de graad van hoofdinspecteur een oplossing gaat zijn van al zijn problemen. Hij meent dat hij dan wel de nodige slagkracht gaat hebben, hetgeen hem nu ontbreekt. Hij heeft het tijdens dit interview over het coachen en begeleiden van nieuwe collega's, doch dit lijken eerder holle begrippen aangezien hij dit nu amper invult. Hij meent dat de titel van hoofdinspecteur een antwoord gaat zijn op al zijn frustraties, terwijl hij dan met

dezelfde zaken gaat geconfronteerd worden.
Ook tijdens het gesprek met de selectiecommissie brengt betrokkene een eerder beperkte motivatie (meer bevoegdheden, complexere dossiers, acties leiden, coachen en begeleiden) naar voor dewelke hij niet heel overtuigend brengt. Het lijkt hem voornamelijk te doen om de graad. Hij denkt hiermee alles te kunnen bereiken. Hij heeft niet alles op alles gezet naar voorbereiding toe (hij baseert zich op zijn vorige deelnames en heeft met collega's gesproken).
Ook bij het invullen van de biografische vragenlijst werd de motivatie maar eng verwoord (leiding geven, meer verantwoordelijkheden en een opleiding kunnen volgen).

9 Afwezigheid van extremisme – score 7
Geen tegenindicaties

10 Afwezigheid van psychopathologie – score 7
Geen tegenindicaties

11 Normbesef/Integriteit – score 5
Tijdens het gedragsgericht interview van het persoonlijkheidsonderzoek laat [verzoeker] zich niet altijd op een respectvolle manier uit over collega's. Hij hangt de vuile was uit en komt daardoor weinig discreet over.
Tijdens het gesprek met de selectiecommissie is betrokkene overgekomen als iemand die zich correct gedraagt en ziet wat niet kan. Het ontbreekt hem aan de morele moed om op te treden tegen collega's. Spijtig dat hij zelf een aantal snelheidsovertredingen heeft gemaakt en dit voor iemand die in het verkeer werkt.
In de beoordeling van zijn potentieel door zijn overste wordt betrokkene omschreven als iemand die doordrongen is van een gezond rechtvaardigheidsgevoel. Hij wil dat de zaken correct verlopen en hij redeneert vanuit een goed normen- en waardenkader. Hij geeft het voorbeeld en draagt dit rustig uit.
[…]"

Dit is de eerste bestreden beslissing.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Exceptie wegens gebrek aan belang wat de tweede en derde bestreden beslissing betreft

4. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord op, wat zij in haar laatste memorie herhaalt, dat verzoeker geen belang heeft om de vernietiging te benaarstigen van de tweede door hem bestreden beslissing, zijnde de lijst, in alfabetische volgorde, van personeelsleden die geslaagd en batig gerangschikt zijn, noch van de door hem derde bestreden beslissing, zijnde de

beslissing van de deliberatiecommissie om het vergelijkend examen af te sluiten. De verwerende partij stelt dat de deliberatiecommissie op 25 oktober 2017 enkel de beslissing omtrent de geschiktheid van verzoeker opnieuw heeft geëvalueerd wat heeft geleid tot de (eerste) bestreden beslissing. Zij stelt dat het omwille van het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel niet mogelijk is om andere beslissingen tot geschiktheid die reeds zijn uitgevoerd door het laten volgen van de opleiding, nog te herroepen. Een nieuwe lijst met de geslaagde en batig gerangschikte kandidaten werd niet opgesteld. Bovendien heeft een nietigverklaring naar het standpunt van de verwerende partij geen zin aangezien deze reeds zijn uitgevoerd nog vooraleer verzoeker het voorliggende beroep heeft ingediend. De basisopleiding voor het middenkader 2016 is van start gegaan op 3 oktober 2016, de geslaagde en batig gerangschikte kandidaten hebben reeds in oktober 2016 de basisopleiding voor het middenkader aangevat en inmiddels ook afgerond. Verzoeker ontbeert derhalve belang om de tweede en de derde bestreden beslissing aan te vechten. De verwerende partij stelt dat dit “uiteraard” niets afdoet aan het beginsel dat, “indien uit een beslissing van de deliberatiecommissie zou blijken dat verzoeker toch geschikt zou zijn, verwerende partij gehouden is om hieraan uitvoering te geven en [dat dit] dan zal gebeuren in overtal”. De tweede en de derde bestreden beslissing moeten volgens de verwerende partij worden aangepast “in functie van de lopende geschillen voor Uw Raad en de nieuwe beslissingen door de deliberatiecommissie.” Zij herhaalt dit engagement in haar laatste memorie waarin zij stelt dat “bij eventuele geschiktheid van verzoeker de enige vorm van rechtsherstel er in bestaat om verzoeker te laten starten in overtal. Gezien de opleiding middenkader waarvoor verzoeker kandidaat was reeds is afgerond, zal hij dan dienen aan te sluiten bij een volgende opleiding middenkader die regelmatig wordt georganiseerd”.

5. In zijn verzoekschrift had verzoeker, aldus anticiperend, uiteengezet dat de drie door hem aangevochten beslissingen verknocht zijn omdat zij, wat hun voorwerp of grondslag betreft, zodanig met elkaar verbonden zijn dat het als waarschijnlijk voorkomt dat vaststellingen of beslissingen genomen met

betrekking tot één vordering een weerslag hebben op de uitkomst van de andere. Immers, in toepassing van artikel VII.II.20 van het RPPol deelt de deliberatiecommissie de kandidaten niet alleen in groepen “zeer geschikt”, “geschikt” respectievelijk “ongeschikt” in. Zij stelt ook de lijst op van personeelsleden die geslaagd en batig gerangschikt zijn, dit in alfabetische volgorde. Deze lijst wordt overgemaakt aan de directeur van de directie van de recrutering en van de selectie. De deliberatiecommissie sluit tevens het vergelijkend examen af indien het in artikel VII.II.7 van het RPPol bedoelde aantal kandidaten in de groep “zeer geschikt” is bereikt. Verzoeker zet nog uiteen dat het nut van deze lijst moet worden gezien in het licht van artikel VII.II.7 van het RPPol al is die bepaling inmiddels opgeheven bij artikel 53 van de wet van 21 april 2016 ‘houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken. - Geïntegreerde politie’ doch met dien verstande dat deze opheffing op haar beurt in verband staat met de aanpassing van artikel VII.II.20 van het RPPol “alwaar de verwijzing naar artikel VII.II.7 is vervangen door artikel 38 van de wet van 26 april 2002” met ingang van 4 oktober 2016. Volgens het oorspronkelijk artikel VII.II.7 van het RPPol , nu dus artikel 38 van de wet van 26 april 2002 ‘houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten’ bepaalt de minister (jaarlijks) hoeveel personeelsleden kunnen worden toegelaten tot de basisopleiding van het hoger kader. Te dezen is in het selectiereglement vermeld dat het aantal vacante plaatsen nog niet is bepaald door de minister en dat zulks zou worden gecommuniceerd op het moment dat het aantal zal gekend zijn. Feit is, aldus verzoeker, dat het aantal plaatsen naar het oordeel van de minister gelimiteerd is. Verzoeker weet niet hoeveel kandidaten er waren en hoeveel van hen “geschikt” dan wel “zeer geschikt” zijn bevonden. In ieder geval ambieert verzoeker om alsnog op rechtsgeldige en deugdelijke wijze te worden beoordeeld “teneinde geschikt dan wel als zeer geschikt aanzien te worden”. Afhankelijk van het aantal geslaagde en batig gerangschikte kandidaten buiten verzoeker, gerelateerd aan het aantal plaatsen, heeft een tussen te komen beslissing van de Raad van State omtrent de (on)geschiktheid-verklaring van verzoeker gebeurlijk, desnoods na rechtsherstel door de overheid, impact op de samenstelling van de

door de deliberatiecommissie vast te stellen lijst, “zeker en vooral indien de deliberatiecommissie zou hebben besloten om het vergelijkend examen af te sluiten ingeval het bedoelde aantal is bereikt in de groep “zeer geschikt”. Het is verzoeker niet bekend of een dergelijke beslissing door de deliberatiecommissie is genomen, noch heeft hij er zicht op hoeveel kandidaten “zeer geschikt” zijn bevonden. Verder merkt verzoeker op dat de selectiecommissie reeds eerder een beslissing had genomen, welke zij heeft ingetrokken bij besluit van 22 februari 2017 zoals blijkt uit het tussenarrest nr. 238.370 van 30 mei 2017 in de zaak gekend onder G/A 220.759/XIV-37.246. Ook in die procedure heeft verzoeker de ingetrokken beslissing omtrent de (on)geschiktheid bestreden evenals de ermee samenhangende beslissingen. Enkel de beslissing omtrent de (on)geschiktheid is expliciet ingetrokken. In die procedure is het standpunt van de verwerende partij dat de intrekking van de beslissing omtrent de (on)geschiktheid eveneens de intrekking van de samenhangende beslissingen impliceert, minstens dat deze hun definitief karakter verloren hebben. Volgens de verwerende partij zouden deze samenhangende beslissingen dan impliciet terug moeten herleven (voor zover dit kan) indien ze als ingetrokken zouden beschouwd geweest zijn, minstens dat ze terug een definitief karakter gekregen hebben nu er met de eerste bestreden beslissing een nieuwe beslissing omtrent de ongeschiktheid van verzoeker voorligt.

In zijn memorie van wederantwoord doet verzoeker nog gelden dat het niet zijn bedoeling is om de geschiktheid van anderen in vraag te stellen. Het is wel zijn bedoeling om “niet finaal tussen twee stoelen te vallen”. Hij herhaalt wat hij in zijn verzoekschrift heeft uiteengezet en benadrukt dat het feit dat de tweede en de derde bestreden beslissing reeds zijn uitgevoerd niet ter zake doet en dat bij een eventuele vernietiging ervan in het kader van het noodzakelijke rechtsherstel gebeurlijk een aanpassing dient te gebeuren. Een aanpassing lijkt volgens hem “juridisch technisch niet mogelijk (…) zonder vernietiging en indien het gelimiteerde aantal plaatsen reeds zou zijn bereikt (nogmaals, we weten het niet) zonder verzoeker”. Verzoeker wil niet in de situatie verkeren dat ook na

vernietiging en wanneer hij na een nieuwe beoordeling geschiktheid zou worden bevonden, alsnog zou worden geweerd om dergelijke reden. Diegenen die ondertussen de opleiding reeds hebben doorlopen kunnen daar volgens verzoeker geen nadeel van ondervinden omwille van verworven rechten. Het standpunt van de verwerende partij in de zaak G/A 220.759/XIV-37.246 dat de intrekking van de eerste bestreden beslissing tevens een intrekking van de twee overige bestreden beslissingen met zich brengt, is niet evident. Hij verwijst daartoe naar het auditoraatsverslag in die zaak waarin verzoeker niet leest dat juridisch-technisch de tweede en derde bestreden beslissing (impliciet) ingetrokken zijn door de expliciete intrekking van de eerste bestreden beslissing, wel dat het rechtsgevolg van de intrekking van de eerste bestreden beslissing identiek is aan de vernietiging van de tweede en de derde bestreden beslissing. Aldus wordt veeleer aangesloten bij het door de verwerende partij geponeerde standpunt dat de tweede en de derde bestreden beslissing door de intrekking van de eerste hun definitief karakter hebben verloren en slechts voorlopig zijn. Verzoeker kan zich daarin vinden maar "dergelijk standpunt (…) volstaat niet om niet tot vernietiging er van over te gaan". Immers de verwerende partij stelt ook dat het "er in de praktijk" op zal neerkomen dat in het geval verzoeker alsnog "zeer geschikt" zou worden bevonden, hij aansluiting zal kunnen vinden in de basisopleiding die van start zou gaan in oktober 2017. Volgens verzoeker geeft de verwerende partij aldus te kennen dat verzoeker enkel en alleen aan de opleiding zou mogen beginnen indien hij finaal "zeer geschikt" zou worden bevonden. "Geschikt" worden bevonden zal niet volstaan. Weliswaar heeft de verwerende partij in de zaak G/A 220.759/XIV-37.246 ter zitting gesteld dat "geschikt zijn", volstaat doch verzoeker handhaaft zijn standpunt dat zonder expliciete vernietiging van de tweede en de derde bestreden beslissing er zich problemen kunnen/zullen aandienen in het kader van het gebeurlijk rechtsherstel, al was het maar omdat het niet evident lijkt om verzoeker alsnog tot de opleiding toe te laten "in geval hij batiger dient gerangschikt dan een andere kandidaat die reeds toegelaten is". Minstens is geen dienstige beoordeling van het een en ander mogelijk zolang de verwerende partij geen opheldering geeft of de minister nu al dan niet een beslissing heeft genomen omtrent het maximum aantal kandidaten dat aan de

opleiding mag beginnen en of het zo is dat de deliberatiecommissie het vergelijkend examen heeft afgesloten nadat dit maximum aantal is bereikt in de groep van diegenen die “zeer geschikt” werden bevonden. Verzoeker vraagt tot slot dat daaromtrent de nodige stukken worden voorgelegd.

Beoordeling

6. Verzoekers vrees en de onduidelijkheid die er heerste nopens het te verlenen rechtsherstel, brachten de Raad van State ertoe in zijn tussenarrest nr. 238.370 van 30 mei 2017 in de zaak A.220.759/XIV-37.246 geen toepassing te kunnen maken van de verkorte rechtspleging van artikel 93 van het algemeen procedurereglement. Thans moet echter worden vastgesteld dat verzoekers vrees niet langer terecht is. De verwerende partij heeft de bestaande onduidelijkheid immers weggenomen nu zij uitdrukkelijk verklaart dat “indien uit een beslissing van de deliberatiecommissie zou blijken dat verzoeker toch geschikt zou zijn, verwerende partij gehouden is om hieraan uitvoering te geven en [dat dit] dan zal gebeuren in overtal”. Uit die verklaring kan onmiskenbaar worden afgeleid dat (i) het volstaat dat verzoeker “geschikt” wordt bevonden om aan de opleiding te kunnen deelnemen en (ii) die deelname in dat geval zal gebeuren “in overtal”. Met betrekking tot het eerste aspect van die verklaring, kan verzoeker niet worden bijgetreden waar hij stelt dat “geschikt” bevonden worden […] niet [zal] volstaan”. De verklaring is op dit punt duidelijk: “geschikt” bevonden worden, volstaat. Wat het tweede aspect van haar verklaring betreft om het voorwerp van het beroep (en derhalve ook een eventuele nietigverklaring) te beperken tot de eerste bestreden beslissing en aan verzoeker belang te ontzeggen bij zijn beroep tegen de tweede en de derde bestreden beslissing, kan de exceptie van de verwerende partij thans worden ingewilligd aangezien zij inmiddels tot een ondubbelzinnige verklaring is gekomen omtrent het te verlenen rechtsherstel na een nietigverklaring. Een en ander betekent immers te dezen dat de verwerende partij wanneer zij zich na verzoeker opnieuw te hebben beoordeeld en (minstens) geschikt zou bevinden, het gezag van gewijsde van dit arrest zou schenden indien zij verzoeker, eenmaal

“geschikt” bevonden, niet in overtal aan de basisopleiding zou laten deelnemen. Voorts wanneer zou blijken dat de eerste bestreden beslissing moet worden vernietigd, en de deliberatiecommissie zich opnieuw over de geschiktheid van verzoeker zou moeten uitspreken, zal de verwerende partij zich bij een nieuw beroep van verzoeker tegen de nieuwe beslissing niet mogen beroepen op het feit dat alle plaatsenvoor de basisopleiding reeds zijn ingenomen.

7. In die concrete omstandigheden mist verzoeker belang bij een nietigverklaring van de tweede en de derde bestreden beslissing en is het beroep in zoverre niet-ontvankelijk.

VIII. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

8. In een eerste middel voert verzoeker een schending aan van artikel VII.II.20 van het RPPol en de materiëlemotiveringsplicht. Hij zet uiteen dat “geenszins rekening is gehouden met de beroepsproef”. Verzoeker stelt dat de deliberatiecommissie moet oordelen “op basis van het vergelijkend examen”, dat wil zeggen op het geheel van het vergelijkend examen dat te dezen bestaat uit volgende onderdelen (1) de beroepsproef, (2) de persoonlijkheidsproef en (3) het selectiegesprek met de bevoegde commissie en dat voorts, moet rekening worden gehouden met het advies van de directeur wat de federale politie betreft. Volgens verzoeker is evenwel enkel rekening gehouden met de persoonlijkheidsproef en (het oordeel van) de selectiecommissie doch geenszins met de beroepsproef. Verzoeker wijst erop dat voor wat de beroepsproef betreft een score van 226,37 wordt vermeld die hij evenwel niet kan duiden en dat hijzelf tot een ander resultaat komt. Bij gebrek aan verduidelijking in de voorliggende motivering is duidelijk dat de deliberatiecommissie geen rekening heeft gehouden met de beroepsproef. Op

zijn minst is rekening gehouden met een abstracte score die geen grond heeft in de werkelijk behaalde score en aldus is voortgegaan op een niet correcte feitelijkheid. Voorts meent hij dat door de aard ervan, de beroepsproef niet kan worden herleid of geïntegreerd in de competenties vermeld in bijlage 4 van het uitvoeringsbesluit van het statuut van het personeel van de politiediensten van 28 december 2001 (hierna :UBPol). Nochtans moet worden vastgesteld dat de deliberatiecommissie zich enkel tot die competenties heeft beperkt. Tot slot wordt bij de competentie "analyseren" melding gemaakt van de resultaten van de beroepsproef. Het onderdeel 'beroepsproef' kan echter niet worden afgedaan door één enkele vermelding in één competentie.

In zijn memorie van wederantwoord, wat hij herhaalt in zijn laatste memorie, beklemtoont verzoeker dat volgens punt 1.2 van het selectiereglement het "eindresultaat van de beroepsproef" – voor de geslaagden – wordt bepaald ("=") door de som van de "score van het gedeelte professionele vaardigheden vermenigvuldigd met 3 + score van het gedeelte dat de kennis van de taal meet". Daaromtrent is er in het selectiereglement geen enkele vermelding van een berekening aan de hand van een T-score met referentiepopulatie. Voor de statistische berekening is in het selectiereglement enkel een plaats weggelegd voor (i) de beoordeling betreffende het slagen op zich en (ii) een beoordeling indien men niet slaagt meer bepaald "of men dit betitelt als een kandidaat die de selectie niet verder zet wegens 'niet voldoende om te kunnen verdergaan' dan wel 'bekomt een mislukking'". De statistische methode vermeld in het selectiereglement is enkel dienstig ter beoordeling of iemand geslaagd is voor de beroepsproef en het zijn de geslaagden die een eindresultaat krijgen zoals berekend volgens de opgegeven formule.

Beoordeling

9. Het auditoraat besluit tot de ongegrondheid van dit middel op grond van de volgende overwegingen:

“Zoals verzoeker in zijn memorie van wederantwoord schrijft bestaat de essentie van zijn eerste middel erin dat hij van oordeel is dat de deliberatiecommissie diende te oordelen op basis van het vergelijkend examen, waarvan de beroepsproef een onderdeel is. Dit blijkt echter niet of niet afdoende het geval te zijn.
Wat de beroepsproef betreft, bekomt verzoeker een cijfer van 226,37. Zoals de verwerende partij stelt, is verzoeker daarmee geslaagd.
In het selectiereglement, wordt met betrekking tot de selectieprocedure het volgendegesteld:
3. SELECTIEPROCEDURE
De selectie die plaatsvindt in het raam van de bevordering door overgang naar het middenkader,wordt ingericht onder de vorm van een vergelijkend examen.
De selectieproeven bestaan uit:

(1) een beroepsproef;
(2) een persoonlijkheidsonderzoek;
(3) een selectiegesprek met een selectiecommissie;
(4) het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie.

-Een beroepsproef:

De beroepsproef bestaat uit een proef die de algemene beroepskennis toetst, aangepast aan het beoogde kader. De te kennen leerstof wordt vooraf aan de kandidaten meegedeeld (de lijst van de te kennen materie wordt als bijlage gevoegd bij de oproep tot kandidatuurstelling voor het vergelijkend examen).
De proef bestaat uit 2 delen: een gedeelte dat de kennis van de taal meet en een gedeelte dat de andere professionele vaardigheden meet. Dit tweede gedeelte omvat drie domeinen:
Domein 1: Bestuurlijke politie
Domein 2: Ontwikkeling en beheer
Domein 3: Gerechtelijke politie
De maximum te behalen punten op elke vraag worden in de testbundel aan de kandidatenmeegedeeld.
Eindresultaat

Het slagen voor de beroepsproef wordt als volgt bepaald:

Elke kandidaat krijgt het aantal punten dat overeenkomt met de som van de effectief behaaldepunten op elke vraag.

Het aantal punten behaald op de beroepsproef laat toe het eindresultaat van de kandidaat tebekomen door middel van een statistische berekening.

1. De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien zijn resultaat zich op minder dan één standaardafwijking (statistische berekening) onder het gemiddelde van de standaardpopulatie bevindt voor het gedeelte dat de kennis van de taal meet waarin hij zich heeft ingeschreven **en** voor het gedeelte dat de professionele vaardigheden meet.
   Om te slagen moet de kandidaat dus telkens een minimumscore (statistische score) van 40 behalen.
   Voor de kandidaten die minstens deze twee scores behalen zal het eindresultaat als volgt worden bepaald :
   (score van het gedeelte professionele vaardigheden vermenigvuldigd met 3) + score behaald op het gedeelte dat de kennis van de taal meet = eindresultaat van de beroepsproef.
   Dit eindresultaat zal indien nodig worden afgerond tot twee cijfers na de komma.
2. Indien de kandidaat de scores zoals hiervoor vermeld in punt 1 niet behaalt,

zal er rekeningworden gehouden met de volgende hypotheses:

- De bruto score bedraagt minstens 50% van de punten voor één van de twee delen:
    - indien de kandidaat een statistische score minder dan 40 behaalt maar het bruto puntencijfer minstens gelijk is aan 50% van de punten van het betreffende gedeelte: de kandidaat zet de selectie niet verder en wordt beschouwd als 'niet voldoende om te kunnen verdergaan'. Zijn deelname wordt niet beschouwd als stopgezet wegens een mislukking.
    - Indien de kandidaat zowel een statistische score van minder dan 40 en een bruto puntencijfer van minder dan 50% behaalt : de kandidaat zet de selectie niet verder en bekomt een mislukking.
- De bruto score die overeenkomt met de toegekende statistische score bedraagt minder dan 50% van de punten op één van de twee delen:

de kandidaat zet de selectie niet verder en bekomt een mislukking.

Wanneer de kandidaat als 'mislukt' wordt beschouwd op één van de twee gemeten delen zal deze de selectie niet verderzetten en zal het aantal deelnames voor de toekomst beperkt zijn.

Los van de vraag of verzoeker wel een belang heeft bij het in vraag stellen van het puntencijfer dat hij bekwam voor de beroepsproef, moet er in tegenstelling tot hij beweert in de memorie van wederantwoord worden op gewezen dat de effectief bekomen punten wel degelijk via een statistische berekening worden omgezet. De berekening van het eindresultaat ((score van het gedeelte professionele vaardigheden vermenigvuldigd met 3) + score behaald op het gedeelte dat de kennis van de taal meet = eindresultaat van de beroepsproef) wordt pas bereikt na doorvoering van de statistische berekening. De berekening zoals verzoeker die doorvoert in zijn verzoekschrift, houdt met deze statistische berekening geen rekening.

1.2. In het vervolg van zijn betoog, argumenteert verzoeker dat in het verder verloop van het vergelijkend examen, en zeker in de beoordeling door de deliberatiecommissie, geen of onvoldoende rekening werd gehouden met de resultaten van de beroepsproef.

In het selectiereglement wordt voorgeschreven dat "de deliberatiecommissie wordt gevraagd, na het selectiegebeuren, op basis van het volledige selectiedossier, te bepalenof een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende proeven als het advies van de korpschef betreffende het potentieel van de kandidaat naar een hoger kader" (adm. doss., st. 4, blz. 6 onderaan). Hieruit volgt inderdaad dat eveneens met de resultaten van de beroepsproef rekening moet worden gehouden.

Zoals verzoeker ook opmerkt, heeft de deliberatiecommissie bij haar beslissing wel degelijk rekening gehouden met de resultaten van de beroepsproef, zelfs al wordt daar maar bij de beoordeling van één competentie uitdrukkelijk melding van gemaakt".

10. Verzoeker betwist deze conclusie niet.

Na kennisneming van het verslag van het auditoraat, heeft hij immers niet de gelegenheid benut die een laatste memorie biedt om nog een andere visie op de beoordeling door het auditoraat weer te geven. Hij stelt weliswaar dat hij het met het in het auditoraatsverslag ingenomen standpunt niet eens is doch verzuimt om op de bespreking van het middel in het auditoraatsverslag nog inhoudelijk te reageren en beperkt zich ter zake tot een herhaling van wat hij in zijn eerdere procedurestukken heeft uiteengezet.

11. In die omstandigheden en na een eigen onderzoek, ziet de Raad van State geen reden om het anders te zien dan het auditoraat en bevindt aldus, de redenering van het auditoraatsverslag bijvallend, het eerste middel – in de mate het ontvankelijk is – ongegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

12. In zijn tweede middel voert verzoeker een schending aan de artikelen IV.6*ter*, IV.6*quater*, IV.6*quinquies* en IV.22 van het UBPol en "onbevoegdheid van de steller der handeling", evenals een schending van artikel VII./II.20 van het RPPol. In zijn verzoekschrift zet verzoeker uiteen dat hij de ingeroepen artikelen geschonden acht wat de selectiecommissie in de mate deze slechts uit drie leden in plaats van de voorgeschreven vier is samengesteld. Hij meent dat het personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of een personeelslid van een politieschool tewerkgesteld in een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de basisopleiding ontbreekt. Dat het volstaat dat drie leden aanwezig zijn om geldig te beslissen, doet daaraan niets af. Bovendien stelt hij dat uit niets blijkt dat (i) de voorzitter van de selectiecommissie een gekwalificeerd personeelslid van de directie recrutering en selectie is, (ii) de selectiecommissie is samengesteld uit leden die voorkomen op een lijst van personeelsleden opgesteld door de directeur van de directie recrutering en van de selectie van de federale politie, (iii) de voorzitter en de leden

(en hun plaatsvervangers) zijn aangewezen door de directeur van de directie recrutering en van de selectie van de federale politie en (iv) de leden van de selectiecommissie de voorgeschreven opleiding hebben gevolgd. Met betrekking tot de deliberatiecommissie acht hij dat een schending voorligt omdat niet blijkt dat (i) de voorzitter is aangewezen door de directeur, dan wel minstens het diensthoofd, (ii) de vermelde vertegenwoordiger van de lokale politie effectief een personeelslid is van de lokale politie aangewezen door de Vaste commissie voor de lokale politie en (iii) de vermelde vertegenwoordiger van de federale politie is aangewezen door de directeur-generaal van de algemene directie van de ondersteuning en het beheer. Aangezien de selectiecommissie noch de deliberatiecommissie wettelijk zijnsamengesteld, waren zij ook niet bevoegd om te oordelen.

In zijn memorie van wederantwoord handhaaft verzoeker zijn kritieken (behoudens wat betreft zijn kritiek dat de voorzitter van de selectiecommissie geen gekwalificeerd personeelslid is van de directie recrutering en selectie. Voor het overige wijdt hij uitvoerig uit over de diverse onregelmatigheden die hij meent te ontwaren wat de samenstelling van de beide commissies betreft, inzonderheid wat betreft de aanduiding van de leden ervan en of die wel aangewezen zijn door het daartoe bevoegd orgaan.

In zijn laatste memorie herhaalt hij zijn kritieken die hij "nogmaals benadrukt".

Beoordeling

13. Het auditoraat besluit tot de ongegrondheid van dit middel op grond van de volgende overwegingen:

> "Artikel IV.6*ter* 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) bepaalt:
>
> 'Art. 4.6ter. 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 een personeelslid van een politiedienst tewerkgesteld in 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.'

Uit het recruterings- en selectiedossier van verzoeker (bundel verzoeker, st. 7) blijkt dat de selectiecommissie, op het ogenblik van het selectiegesprek, bestond uit drie leden (voorzitster [F. D. M.] en de heren [A. M.] en [E. D.], respectievelijk vertegenwoordiger van de lokale politie en vertegenwoordiger van de federale politie). De vermelde personen werden ook als dusdanig aangeduid (of aangewezen) om deel uit te maken van de selectiecommissie (adm. doss., st. 5 en 6). Aldus is overeenkomstig het hiervoren vermeld artikel voldaan aan de voorwaarde om geldig te kunnen beslissen.

Het is inderdaad zo dat in het administratief dossier geen stuk voorligt waaruit zou blijken dat een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of een personeelslid van een politiedienst tewerkgesteld in een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de basisopleiding, aangeduid is geworden om deel uit te maken van de selectiecommissie. Die vaststelling is echter niet van aard de geldigheid van de beraadslaging van de selectiecommissie naar aanleiding van verzoekers selectiegesprek in het gedrang te brengen, aangezien zoals gezegd de selectiecommissie op dat ogenblik geldig was samengesteld.

Tot slot verduidelijkt de verwerende partij op afdoende wijze de kwalificaties van de voorzitster van de selectiecommissie ('nota met opmerkingen', blz. 13) en wordt dit bevestigd door stuk 7 van het administratief dossier.

Luidens artikel IV.22 UBPol is de deliberatiecommissie als volgt samengesteld:

'De deliberatiecommissie bedoeld in artikel IV.I.17 RPPol, is samengesteld uit :

1° de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie of het personeelslid dat hij aanwijst, die het voorzitterschap waarneemt;

2° één personeelslid van de lokale politie, aangewezen door de Vaste Commissie voor de Lokale Politie;

3° één personeelslid van de federale politie, aangewezen door de directeur-generaal van de algemene directie van de ondersteuning en het beheer.

Om geldig te kunnen beslissen, moeten alle leden aanwezig zijn.

De deliberatiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen'.

Uit de stukken 5 en 6 blijkt opnieuw dat de personen die deel uitmaakten van de deliberatiecommissie, zijnde de heer [J. D. H.], Commissaris, als voorzitter en

de heren [R. C.], gedetacheerd officier DGR/DPRS en [P. B.], gedetacheerd officier DGR/DPRS, als vertegenwoordiger van de Lokale Politie respectievelijk als vertegenwoordiger van de Federale Politie, door HCP [F. M.], diensthoofd a.i. op 14 oktober 2015 werden aangewezen om deel uit te maken van de deliberatiecommissie.
Die stukken uit het administratief dossier weerleggen de argumenten van verzoeker".

14. Verzoeker betwist deze conclusie niet.

Na kennisneming van het verslag van het auditoraat, heeft hij immers niet de gelegenheid benut die een laatste memorie biedt om nog een andere visie op de beoordeling door het auditoraat weer te geven. Hij handhaaft weliswaar zijn eerdere kritieken en verzuimt om op de bespreking van het middel in het auditoraatsverslag nog inhoudelijk te reageren. Het volstaat daartoe niet dat hij herhaalt en bij die gelegenheid "nogmaals benadrukt" wat hij in zijn eerdere procedurestukken heeft uiteengezet.

15. In die omstandigheden en na een eigen onderzoek, ziet de Raad van State geen reden om het anders te zien dan het auditoraat en bevindt aldus, de redenering van het auditoraatsverslag bijvallend, het tweede middel ongegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

16. Een derde middel is ontleend aan een schending van artikel IV.I.15, 4°, van het RPPol, van de wet van 24 maart 1999 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten' (hierna: de wet van 24 maart 1999) "inzonderheid artikel 3", evenals van het vertrouwensbeginsel en de formelemotiveringsplicht. Verzoeker zet in zijn verzoekschrift uiteen dat wat de beoordeling door de selectiecommissie betreft, met name "het meten van de competenties welke door de directeur van de directie recrutering en selectie in het selectiereglement worden aangewezen" een onwettigheid bestaat in die zin dat het artikel IV.I.15, eerste lid, 4°, van het RPPol,

zoals het werd gepubliceerd, afwijkt van de tekst zoals die werd onderhandeld met de vakbonden in het onderhandelingscomité voor de politiediensten van 9 april 2008. In de onderhandelde tekst is sprake van het “meten van specifieke competenties” terwijl de gepubliceerde tekst het heeft over het meten van de door de directie van de recrutering en van de selectie in het selectiereglement “aangewezen competenties” uit een door de minister vastgestelde lijst. Deze lijst is vastgesteld in bijlage 4 van het UBPol (artikel IV.6*sexies* van het UBPol). Het gaat volgens verzoeker om een fundamenteel verschil.

In zijn memorie van wederantwoord doet hij nog gelden dat volgens de onderhandelde tekst de selectiecommissie “de specifieke competenties van de kandidaten evalueert” en dat die specifieke competenties nader worden toegelicht in het selectiereglement terwijl volgens de gepubliceerde tekst de selectiecommissie de competenties meet die door de directeur worden aangewezen uit een door de minister vastgestelde lijst hetgeen “geen technisch doch een wezenlijk verschil” is aangezien het meten van specifieke competenties een “ruimer scala aan mogelijkheden “ omhelst dan alleen de competenties opgenomen onder de bijlage 4 van het UBPol.

Beoordeling

17. Artikel 3 van de wet van 24 maart 1999 bepaalt:

> “Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde overheden alleen na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in het daartoe opgerichte comité, vaststellen :
> 1° de ontwerpen en de grondregelen met betrekking tot:
> a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling en het uniform;
> b) de bezoldigingsregeling;
> c) de pensioenregeling;
> d) de betrekkingen met de vakorganisaties;
> e) de organisatie van de sociale diensten;
> 2° verordeningsbepalingen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen, met het oog op de latere vaststelling van de personeelsformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.
> De Koning wijst de in het eerste lid, 1°, bedoelde grondregelingen aan, met opgave, hetzij van de daarin behandelde aangelegenheden, hetzij van de daarin

opgenomen bepalingen. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.
De Koning bepaalt wat onder organisatie van het werk dient te worden verstaan in de zin van het eerste lid, 2°. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf".

Bij artikel 2 van het koninklijk besluit van 8 februari 2001 'tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 3, eerste lid, 1°, van de wet van 24 maart 1999 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten' (hierna: het koninklijk besluit van 8 februari 2001) worden als een grondregeling in verband met het administratief statuut beschouwd "de regels tot vaststelling van […] 11° de regeling inzake bevordering, verandering van graad, verhoging of terugzetting in graad, bevordering door overgang naar het hoger niveau en enig ander stelsel van opbouw van de loopbaan, alsook de uitoefening van een hoger ambt, de overgang naar andere al dan niet gespecialiseerde functies". Het wordt niet betwist dat de in het voorliggende beroep van toepassing zijnde reglementering –bevordering door overgang naar een hoger kader – dient te worden beschouwd als een grondregeling in de zin van voormeld artikel 2, 11° van het koninklijk besluit van 8 februari 2001.

Voor het uitwerken van een dergelijke grondregeling is de onderhandelingsprocedure met de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten derhalve een substantieel op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvoorschrift dat moet worden nageleefd. Wijzigingen die nog aan het te nemen besluit worden aangebracht nadat erover met de vakbonden werd onderhandeld, moeten op hun beurt aan onderhandeling worden onderworpen, tenzij het louter gaat om de rechtzetting van een materiële vergissing, een technische aanpassing, een verduidelijking of een aanpassing aan een reglementaire bepaling waaromtrent het bestuur geen keuze heeft of om een inhoudelijke wijziging die binnen de onderhandelde regelgeving geen wezenlijke wijziging is.

18. Krachtens het te dezen (op de bestreden beslissing) van toepassing zijnde artikel IV.I.15 van het RPPol omvat de selectieprocedure "4° een selectiegesprek met de betrokken selectiecommissie. Die selectiecommissie meet de competenties die door de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie in het selectiereglement worden aangewezen uit een door de minister vastgestelde lijst". De tekst van het genoemde punt 4°, zoals dat met de vakorganisaties werd onderhandeld, voorzag "4° een selectiegesprek met de betrokken selectiecommissie, die de specifieke competenties van de kandidaten evalueert. De specifieke competenties worden nader toegelicht in het selectiereglement, opgesteld door de directeur van de directie van de rekrutering en de selectie".

Het genoemde artikel IV.I.15, 4°, van het RPPol zoals te dezen van toepassing, werd aldus gewijzigd bij artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 juni 2009 'tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten' (*BS* 26 juni 2009, ed. 2, p.. 44.083). De afdeling Wetgeving merkte in haar advies nr. 46.171/2 van 15 april 2009 (p. 5) bij de (destijds) ontworpen (en onderhandelde) bepaling op dat "de procedure voor de selectie van het personeel van het operationeel kader een selectiegesprek omvat met de betrokken selectiecommissie tijdens hetwelk de commissie de specifieke competenties van de kandidaten evalueert. Deze specifieke competenties worden nader toegelicht in het selectiereglement "opgesteld door de directeur van de directie van de rekrutering en van de selectie"". De afdeling Wetgeving wijst er vervolgens evenwel op dat deze *sub*delegatie van een verordenende bevoegdheid "geen betrekking [heeft] op een detailkwestie of op een loutere uitvoeringsmaatregel" en om die reden "niet [kan] worden aanvaard." Aldus wordt met de uiteindelijk gepubliceerde tekst tegemoetgekomen aan een opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State. Deze aanpassing betreft voorts, anders dan verzoekende partij dat ziet, geen wezenlijke wijziging van de onderhandelde tekst die verder zou reiken dan de voormelde opmerking van de Raad van State. Daar waar in de onderhandelde tekst de directeur van de directie van de Rekrutering en de Selectie het selectiereglement opstelde waarin de

specifieke competenties werden opgenomen, wordt de lijst met competenties in de gepubliceerde tekst opgesteld door de minister en wijst de directeur de (specifieke) competenties aan.

19. Het derde middel is ongegrond.

D. Vierde middel

20. In het vierde middel wordt tot slot een schending aangebracht van artikel 15 van de wet van 24 maart 1999. Verzoeker acht die bepaling geschonden omdat op grond daarvan “vakorganisaties het recht hebben aanwezig te zijn bij examens die voor de personeelsleden worden georganiseerd”. Hij heeft echter geen weet of zij werden uitgenodigd en/of in kennis werden gesteld van de organisatie van de selectieproef, meer in het bijzonder het selectiegesprek met de selectiecommissie. Verzoeker meent daar ook rechtstreeks belang bij te hebben nu dit prerogatief van de vakorganisaties er is ten behoeve van de personeelsleden al was het maar om het objectieve verloop van de examens te garanderen.

In zijn memorie van wederantwoord betwist hij het standpunt dat hij geen belang zou hebben bij de aangevoerde schending omdat hij “niet aanvoert dat het verloop van de selectiecommissie niet correct zou zijn”. Hij acht die reden irrelevant omdat uit rechtspraak afdoende het belang van de aanwezigheid van de vakorganisaties blijkt, wat volstaat. De syndicaten kunnen zich immers, anders dan een individueel kandidaat, een dienstig beeld vormen of een procedure al dan niet correct verloop omdat zij de mogelijkheid hebben bij de selectie van elke kandidaat aanwezig te zijn. Wanneer zij bij gebrek aan uitnodiging evenwel niet in die gelegenheid worden gesteld, dat zulks volledig teloor. Verzoeker heeft derhalve wel degelijk een belang bij naleving van de ingeroepen bepaling.

Hij benadrukt in zijn laatste memorie nog dat het door hem ingeroepen prerogatief te onderscheiden is van een recht op persoonlijke bijstand van een vakbondsafgevaardigde waar verzoeker zich te dezen niet op beroept.

Beoordeling

21. Artikel 15, 3°, van de wet van 24 maart 1999 bepaalt dat “onder de voorwaarden bepaald door de Koning en onverminderd de andere prerogatieven welke hun door deze wet worden toegekend, de representatieve vakorganisaties aanwezig [mogen] zijn op de vergelijkende examens en op de examens welke voor de personeelsleden worden georganiseerd onverminderd de prerogatieven van de examencommissies”.

Het prerogatief behoort de representatieve vakorganisaties toe en verzoeker heeft in beginsel geen belang om de schending ervan aan te voeren. Verzoeker brengt bovendien geen enkel concreet gegeven aan waaruit blijkt dat ingevolge de afwezigheid van een vakbondsafgevaardigde het regelmatige verloop van de examens in het gedrang is gekomen, waardoor hij in zijn belangen is geschaad.

22. Het middel is niet ontvankelijk.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. Verzoeker wordt verwezen in de kosten het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

3. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van verzoeker weggelaten.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van tweeëntwintig september tweeduizend eenentwintig, door de Raad van State, XIVe kamer, samengesteld uit:

Geert Debersaques,	kamervoorzitter,
Carlo Adams,	kamervoorzitter,
Kaat Leus,	staatsraad,

bijgestaan door

Johan Pas,	griffier.

De griffier	**De voorzitter**
Johan Pas	**Geert Debersaques**