

**Règlement général applicable aux examens
de recrutement du CCSP.**

**base légale : article 8 du statut du
personnel tel qu'adopté par le Conseil
central du CCSP le 17 août 2023 et en
attente de publication au MB
version : 21 août 2023**

**Algemeen reglement van toepassing bij
wervingsexamens van de CTRG.**

**rechtsgrond: art 8 van het
personeelsstatuut zoals aangenomen door
de Centrale Raad van de CTRG op 17
augustus 2023 en in afwachting van
publicatie in het BS
versie: 21 augustus 2023**

Champs d'application

1. Le présent règlement général d'examen s'applique à tous les examens de recrutement organisés par le CCSP. Il s'applique à la fois à l'emploi statutaire et à l'emploi contractuel. Il s'applique tant aux concours de recrutement externe qu'aux concours internes de recrutement (articles 6 et 32 du statut). Dans le cas des examens de recrutement interne, l'appel est limité au personnel du CCSP. Dans le cas des concours de recrutement externe, le point 6 du présent règlement général d'examen s'applique.
2. En plus de ce règlement général d'examen, des dispositions spécifiques d'examen sont également établies pour chaque poste vacant (comparables aux conditions générales et aux conditions particulières d'une police d'assurance). Seules les dispositions spécifiques d'examen peuvent déroger à ce règlement général d'examen.
3. Le règlement général d'examen et les dispositions spécifiques d'examen forment ensemble le cadre réglementaire d'un poste vacant et doivent donc être lus conjointement.
4. Le Bureau du CCSP a le pouvoir exclusif d'adopter, de modifier et d'abolir le règlement général d'examen et les dispositions spécifiques d'examen.

Dispositions générales applicables à toute sélection par le CCSP

5. En application de l'article 7, paragraphe 2, du statut du personnel, tout poste vacant sera initialement ouvert au personnel déjà employé par le CCSP (candidats internes) en vue de promouvoir la mobilité interne. Un concours de recrutement interne peut être organisé à cet effet, si le Bureau estime que les connaissances des candidats internes au poste souhaité doivent être testées. Ce

Toepassingsgebied

1. Dit algemeen examenreglement is van toepassing op alle wervingsexamens die de CTRG organiseert. Het geldt zowel voor statutaire tewerkstelling als voor contractuele tewerkstelling. Het geldt zowel bij externe wervingsexamens als bij interne wervingsexamens (art 6 en art 32 van het statuut). Bij interne wervingsexamens, wordt de oproep beperkt tot de personeelsleden van de CTRG. Bij externe wervingsexamens, geldt punt 6 van dit algemeen examenreglement.
2. Naast dit algemeen examenreglement worden er voor elke vacature ook bijzondere examenbepalingen opgesteld (te vergelijken met algemene voorwaarden en bijzondere voorwaarden van een verzekeringspolis). Uitsluitend de bijzondere examenbepalingen kunnen afwijken van dit algemeen examenreglement.
3. Het algemeen examenreglement en de bijzondere examenbepalingen vormen samen het reglementair kader voor een welbepaalde vacature en ze moeten dus samen worden gelezen.
4. Het Bureau van de CTRG bezit de exclusieve bevoegdheid om het algemeen examenreglement en bijzonder examenbepalingen vast te stellen, te wijzigen en op te heffen.

Algemene bepalingen van toepassing op elke selectie door de CTRG

5. In uitvoering van artikel 7 alinea 2 van het personeelsstatuut, zal elke vacature in eerste instantie worden opengesteld voor de personeelsleden reeds in dienst van de CTRG (interne kandidaten) met het oog op de promotie van interne mobiliteit. Er kan hiervoor een intern wervingsexamen worden ingericht, indien het Bureau van oordeel is dat de kennis van de interne

<p>n'est que s'il n'y a pas de candidat interne approprié disponible que le CCSP organisera un examen de recrutement externe.</p> <p>6. Tout appel à un concours de recrutement externe sera rendu publique via le Moniteur belge et/ou Selor (https://travaillerpour.be/)</p> <p>7. Un <i>minimum de 7 jours</i> doit s'écouler entre la publication d'un poste vacant avec appel à un concours de recrutement externe et la date limite à laquelle le candidat doit postuler. Les dispositions spécifiques d'examen fixent la période maximale.</p> <p>8. Les candidats ne peuvent postuler que par e-mail. Toute communication entre le CCSP et les candidats se fera également exclusivement par courriel.</p> <p>9. Chaque poste vacant indique clairement : a. s'il s'agit d'un emploi statutaire ou contractuel et b. combien de places sont à pourvoir.</p> <p>10. Les candidats qui ont été admis à la phase finale de la sélection (voir points 27 et 28), mais qui ne sont finalement pas retenus pour le poste vacant, se retrouveront automatiquement sur une liste de réserve de recrutement, sauf opposition explicite.</p> <p>11. Ces listes de réserve de recrutement restent valables 1 an (à prolonger au maximum de 2 fois de 6 mois) à partir du moment où le candidat sélectionné commence le stage ou commence à travailler. Les candidats figurant sur ces listes de réserve de recrutement peuvent être éligibles à tout autre poste vacant (y compris les postes pour lesquels ils n'ont pas postulé à l'origine) au sein du CCSP.</p> <p>12. Si, au cours de la sélection, le nombre de candidats restants est égal ou inférieur au nombre de places ouvertes conformément au point 9b du présent règlement général de l'examen, le jury d'examen peut décider d'arrêter la sélection. Dans ce cas, le jury d'examen peut également décider de recruter les candidats restants comme alternative, à condition qu'il puisse</p>	<p>kandidaten voor de geambieerde functie moet getest worden. Het is pas indien er geen geschikte interne kandidaat voorhanden is, dat de CTRG een extern wervingsexamen zal inleggen.</p> <p>6. Elke oproep voor een extern wervingsexamen wordt publiek kenbaar gemaakt via het Belgische Staatsblad en/of BOSA-Selor (https://werkenvoor.be/nl)</p> <p>7. Er moeten <i>minimaal 7 dagen</i> verlopen tussen de publicatie van een vacature met oproep voor een extern wervingsexamen en de uiterste termijn waarbinnen de kandidaat moet solliciteren. De bijzondere examenbepalingen leggen de maximale termijn vast.</p> <p>8. Kandidaten kunnen uitsluitend solliciteren via e-mail. Elke communicatie tussen CTRG en de kandidaten zal ook uitsluitend via e-mail lopen.</p> <p>9. Elke vacature geeft duidelijk aan: a. of het om een statutaire dan wel contractuele tewerkstelling gaat en b. hoeveel open plaatsen beschikbaar zijn.</p> <p>10. Kandidaten die toegelaten zijn tot in de laatste fase van de selectie (zie punten 27 en 28), maar uiteindelijk niet weerhouden worden voor de openstaande functie, komen automatisch terecht op een wervingsreservelijst, tenzij ze er uitdrukkelijk bezwaar tegen maken.</p> <p>11. Deze wervingsreservelijsten blijven 1 jaar geldig (maximaal 2 keer te verlengen met 6 maanden) vanaf het moment dat een weerhouden kandidaat hetzij de stage aanvat, hetzij in dienst treedt. Kandidaten op deze wervingsreservelijsten kunnen in aanmerking komen voor elke andere openstaande functie (dus ook functies waarvoor zij oorspronkelijk niet gesolliciteerd hebben) binnen de CTRG.</p> <p>12. Indien tijdens de selectie het aantal overgebleven kandidaten gelijk of lager is dan van het aantal openstaande plaatsen conform punt 9b van dit algemeen examenreglement, kan de examenjury beslissen om de selectie stop te zetten. In deze situatie kan de examenjury als alternatief ook beslissen om de overgebleven kandidaten aan te werven</p>
--	--

démontrer que les candidats restants remplissent *toutes les conditions* de recrutement.

13. Tout candidat qui n'est pas présent pour la phase de sélection pour laquelle il a été invité sera exclu de la suite de la sélection.

Le déroulement de la sélection

En principe, chaque sélection au CCSP comprend les cinq phases ci-dessous. Des dérogations à cette règle doivent être prévues dans les dispositions spécifiques d'examen.

Phase 1 : sélection sur la recevabilité des candidatures

14. Chaque candidat doit remplir les conditions suivantes pour participer à la sélection :
- être ressortissant d'un pays de l'Union européenne;
 - avoir une conduite irréprochable;
 - jouir des droits civils et politiques;
 - posséder les compétences générales et spécifiques requises pour le poste et en envoyer une copie;
 - remplir les conditions spécifiques relatives aux diplômes et/ou certificats.
 - chaque candidature se compose au minimum d'une lettre de motivation (expliquant l'expérience professionnelle) et d'un CV du candidat dans la langue du poste auquel le candidat postule.
 - indiquer clairement la référence (numéro) de l'examen dans l'e-mail au moyen duquel le candidat postule;
15. Si au moins un des critères ci-dessus n'est pas rempli, la candidature sera rejetée.
16. Des conditions d'admissibilité supplémentaires (expérience professionnelle utile, etc.) peuvent être fixées par les dispositions spécifiques d'examen.

voor zover de jury kan aantonen dat de overgebleven kandidaten voldoen aan *alle* aanwervingsvoorwaarden.

13. Elke kandidaat die niet aanwezig is voor de fase in de selectie waarvoor hij/zij werd opgeroepen, sluit zichzelf uit van de verdere selectie.

Het verloop van de selectie

Elke selectie bij de CTRG bestaat in principe uit de vijf onderstaande fases. Afwijkingen hierop, moeten in de bijzonder examenbepalingen voorzien zijn.

Fase 1: selectie op ontvankelijkheid van de kandidaturen

14. Iedere kandidaat moet aan de volgende voorwaarden voldoen om te kunnen deelnemen aan de selectie:
- onderdaan zijn van een land van de Europese Unie;
 - van onberispelijk gedrag zijn;
 - burgerlijke en politieke rechten genieten;
 - beschikken over de voor de functie vereiste algemene en specifieke vaardigheden en hiervan een afschrift toesturen;
 - voldoen aan de specifieke voorwaarden inzake diploma's en/of getuigschriften.
 - Elke sollicitatie bestaat minstens uit een motivatiebrief (met toelichting van de beroepservaring) en een CV van de kandidaat in de taal van de functie waarnaar de kandidaat solliciteert.
 - De referentie (nummer) van het examen duidelijk vermelden in de mail waarin de kandidaat zich meldt;
15. Indien niet aan ten minste één van de bovenstaande criteria wordt voldaan, wordt de kandidatuur afgewezen.
16. Bijkomende ontvankelijkheidsvoorwaarden (nuttige werkervaring, ...) kunnen door de bijzondere examenbepalingen worden vastgelegd.

Phase 2 : un test écrit préalable (facultatif)

17. Si le nombre de candidatures recevables reçues dépasse 50% du nombre de places ouvertes conformément au point 9b du présent règlement général d'examen, une épreuve écrite préalable d'élimination sera organisée.
18. Cette épreuve prend la forme d'un questionnaire à choix multiples sur des connaissances générales sur le monde pénitentiaire, le CCSP, les droits de l'homme, ... qui sont pertinents pour le poste ouvert.
19. Les points de ce test sont attribués comme suit : pour chaque réponse correcte, vous recevrez 1 point; pour chaque réponse erronée, 0,5 point est déduit; pour chaque réponse manquante, aucun point ne sera attribué ou déduit.
20. En fonction du nombre de questions, les points de cette première phase sont convertis en un score de 20 points. Le candidat doit obtenir au moins 12 points pour réussir l'épreuve et être admis à l'étape suivante de la sélection. Les candidats sont classés par ordre décroissant de leurs points.
21. Le nombre maximal de candidats retenus qui seront admis à la prochaine phase de la sélection est déterminé comme suit :
 - a. Dans le cas où 1 à 3 postes spécifiques sont ouverts simultanément au sein du CCSP, les 5 candidats les mieux classés sont invités pour la phase suivante.
 - b. Si 4 à 9 postes spécifiques sont ouverts simultanément au sein du CCSP, les 15 candidats les mieux classés sont invités, et
 - c. Pour 10 à 15 postes spécifiques ouverts simultanément au sein du CCSP, 20 candidats sont invités.

Phase 3 : l'épreuve écrite

22. En fonction des compétences générales et spécifiques requises pour le poste, le jury

Fase 2: een voorafgaandelijke schriftelijke proef (optioneel)

17. Indien het aantal ontvangen ontvankelijke kandidaturen meer bedraagt dan 50% van het aantal openstaande plaatsen conform punt 9b van dit algemeen examenreglement, zal er een voorafgaande eliminerende schriftelijke proef worden ingelegd.
18. Deze proef neemt de vorm aan van een meerkeuzevragenlijst over algemene kennis inzake de (actualiteit over de) penitentiaire wereld, de CTRG, mensenrechten,...die relevant is voor de openstaande functie.
19. De punten op deze proef worden als volgt toegekend: voor elk correct antwoord krijgt u 1 punt; voor elk foutief antwoord wordt 0.5 punt afgetrokken; voor elk ontbrekend antwoord, worden geen punten toegekend of afgetrokken.
20. Afhankelijk van het aantal vragen worden de punten voor deze eerste fase omgezet in een score op 20 punten. De kandidaat moet 12 punten behalen om te slagen en toegelaten te worden tot de volgende fase van de selectie. De kandidaten worden gerangschikt in dalende orde van hun punten.
21. Het maximaal aantal geslaagde kandidaten dat zal toegelaten worden tot de volgende fase van de selectie wordt als volgt bepaald:
 - a. In het geval van 1-3 specifieke functies gelijktijdig worden opengesteld binnen de CTRG, worden de 5 best geplaatste kandidaten uitgenodigd voor de volgende fase.
 - b. Bij 4-9 specifieke functies gelijktijdig opengesteld binnen de CTRG worden de 15 best geplaatste kandidaten uitgenodigd, en
 - c. bij 10-15 specifieke functies gelijktijdig opengesteld binnen de CTRG, worden 20 kandidaten uitgenodigd.

Fase 3: de schriftelijke proef

22. In functie van de voor de functie vereiste algemene en specifieke vaardigheden, bepaalt de examenjury de inhoud en het

d'examen détermine le contenu et le déroulement de l'épreuve écrite pour les candidats.

23. Les critères d'évaluation sont déterminés par le jury d'examen avant la correction du test et les résultats de l'épreuve écrite sont de préférence évalués de manière anonyme par le jury d'examen.
24. Chaque épreuve écrite est évaluée par au moins deux membres du jury d'examen et indépendamment l'un de l'autre.
25. Le candidat doit obtenir 12 points pour réussir et être admis à l'étape suivante de la sélection.
26. Le point 21 du présent règlement général d'examen s'applique également à ce stade de la sélection.

Phase 4 : épreuve orale spécifique (avec ou sans préparation écrite)

27. Les candidats restants seront convoqués pour un test oral / entretien avec le jury d'examen. Le jury d'examen détermine le contenu et le déroulement de l'épreuve orale/de l'entretien avec les candidats.
28. Au cours de l'épreuve orale spécifique (avec ou sans préparation écrite), le candidat peut démontrer ses connaissances, ses compétences et sa motivation concernant le poste spécifique. Cette phase est évaluée sur 20 points. Le candidat doit obtenir 12 points pour réussir.

Phase 5 : détermination du classement final des candidats

29. Le jury d'examen établit un procès-verbal indiquant, le classement des candidats et le résultat obtenu par chaque candidat. Ce classement comporte 2 groupes : A = apte et a réussi, B = moins apte et a réussi. Le cas échéant, un classement final est établi au sein de chaque groupe en fonction du nombre total de points obtenus. Dans le cas d'un ex-aequo au sein d'un même groupe, le jury établira un nouveau classement en fonction des qualifications propres à chaque candidat.

verloop van de schriftelijke proef voor de kandidaten.

23. De beoordelingscriteria worden voorafgaandelijk aan de verbetering van de proef vastgelegd door de examenjury en de resultaten van de schriftelijke proef worden bij voorkeur anoniem beoordeeld door de examenjury.
24. Elke schriftelijke proef wordt minstens door twee leden van de examenjury en onafhankelijk van elkaar beoordeeld.
25. De kandidaat moet 12 punten behalen om te slagen en toegelaten te worden tot de volgende fase van de selectie.
26. Ook in deze fase van de selectie is punt 21 van dit algemeen examenreglement van toepassing.

Fase 4: specifieke mondelinge proef (met of zonder schriftelijke voorbereiding)

27. De overgebleven kandidaten worden opgeroepen voor een mondelinge proef/interview met de examenjury. De examenjury bepaalt de inhoud en het verloop van de mondelinge proef/het interview met de kandidaten.
28. Tijdens de specifieke mondelinge proef (met of zonder schriftelijke voorbereiding) kan de kandidaat zijn kennis, vaardigheden en motivatie met betrekking tot de specifieke functie aantonen. Deze fase wordt beoordeeld op 20 punten. De kandidaat moet 12 punten behalen om te slagen.

Fase 5: het vastleggen van de definitieve rangschikking van de kandidaten

29. De examenjury stelt een proces-verbaal op met desgevallend de rangschikking van de kandidaten en met vermelding van het resultaat dat elke kandidaat behaalde. Deze rangschikking telt 2 groepen : A = geschikt en geslaagd, B = minder geschikt en geslaagd. In voorkomend geval wordt binnen elke groep een eindrangschikking opgesteld in functie van het totaal aantal behaalde punten. Bij een ex-aequo binnen eenzelfde groep, zal de jury een nieuwe rangschikking opstellen op basis van de kwalificaties die eigen zijn aan elke kandidaat.

30. Les candidats qui ne réussissent pas et/ou qui sont jugés inaptes ne seront pas repris dans le classement.
31. Tout candidat qui ne réussit pas une épreuve orale spécifique (avec ou sans préparation écrite) conservera sa place sur la liste de la phase précédente de la sélection.
32. Les candidats classés dans la liste de réserve conserveront leur place dans le(s) classement(s) s'ils ont été recrutés sur - base contractuelle au sein du CCSP (par exemple dans le cadre d'un contrat de remplacement).
33. Les candidats qui sont nommés sont retirés de la liste de réserve.

La composition du jury d'examen

34. Le jury d'examen est composé d'au moins 3 personnes et est composé des membres du Conseil central (art 24 §1 de la loi fondamentale du 12 janvier 2005) et/ou du directeur du CCSP.

Égalité des chances et diversité

Le CCSP mène une politique active de diversité et assure l'égalité des chances, l'égalité de traitement et l'égalité d'accès à la sélection pour tous les candidats.

Avez-vous un handicap, un trouble ou une maladie ? Vous pouvez demander un ajustement raisonnable de la procédure de sélection, même si vous n'avez pas de certificat valide. Décrivez votre handicap, votre trouble ou votre maladie et indiquez les ajustements qui peuvent vous aider.

Avec votre candidature, vous nous fournirez un certificat approprié indiquant vos nom et prénom ainsi que le code de l'examen auquel vous souhaitez participer, au plus tard à la date limite d'inscription.

Données privées

Conformément au règlement général sur la protection des données, le CCSP ne traitera que les données personnelles nécessaires au recrutement et à l'évaluation de l'aptitude du

30. Kandidaten die niet slagen en/of niet geschikt bevonden worden, worden niet gerangschikt.
31. Iedere kandidaat die niet voor een specifieke mondelinge proef (met of zonder schriftelijke voorbereiding) slaagt, behoudt zijn plaats op de lijst van de voorgaande fase uit de selectie.
32. Kandidaten, gerangschikt in de reservelijst, behouden hun plaats in de rangschikking(en) indien zij op contractuele basis zouden worden aangeworven binnen de CTRG (bijvoorbeeld in het kader van een vervangingscontract).
33. Kandidaten die benoemd worden, worden geschrappt uit de reservelijst.

De samenstelling van de examenjury

34. De examenjury bestaat uit minstens 3 personen en wordt samengesteld uit de leden van de Centrale Raad (art 24 §1 basiswet van 12 januari 2005) en/of de Directeur van de CTRG.

Gelijke kansen en diversiteit

De CTRG voert een actief diversiteitsbeleid en waakt over gelijke kansen, een gelijke behandeling en een gelijke toegang tot de selectie voor alle kandidaten.

Heeft u een handicap, stoornis of ziekte? Dan kunt u vragen om een redelijke aanpassing van de selectieprocedure, ook als u niet over een geldig attest beschikt. Beschrijf uw handicap/stoornis/ziekte en geef aan welke aanpassingen u kunnen helpen.

U bezorgt ons samen met uw sollicitatie, ten laatste op de uiterste inschrijvingsdatum, een passend attest met vermelding van uw naam en voornaam, en de code van het examen waaraan u wenst deel te nemen.

Privacy

In overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming zal de CTRG

candidat au poste. Ces données ne seront conservées que pour justifier la décision à prendre.

Coordonnées

Ce règlement général d'examen peut également être consulté sur le site web du CCSP.

Besoin de plus d'informations sur le poste ? Peter Kessels, directeur, rue de Louvain 48 bte 2, 100 Bruxelles, peter.kessels@CCSP-belgium.be ou par téléphone +32 2 549 94 69.

alleen persoonsgegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de werving en de beoordeling van de geschiktheid van de sollicitant voor de functie. Deze gegevens zullen alleen worden bewaard om het te nemen besluit te rechtvaardigen.

Contactgegevens

Dit algemeen examenreglement is eveneens te raadplegen op de website van de CTRG.

Nood aan meer info over de functie? Peter Kessels, directeur, Leuvenseweg 48 bus 2, 100 Brussel, peter.kessels@ctr-g-belgium.be of telefonisch +32 2 549 94 69.