

Plan Zonal de Sécurité 2020-2025



« Ne craignez pas la perfection, vous ne l'atteindrez jamais »¹

¹ de Salvador DALI

COLOPHON

Le Chef de Corps f.f. de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre, Monsieur le Commissaire de Police Frédéric HENRY, responsable de l'élaboration du Plan Zonal de Sécurité, tient particulièrement à remercier pour leur contribution :

- Madame Stéphanie THORON, Bourgmestre de Jemeppe-sur-Sambre
- Monsieur Vincent MACQ, Procureur du Roi de Namur
- Monsieur le Commissaire Divisionnaire de Police Michel REMACLE, Directeur Coordonnateur au sein de l'Arrondissement judiciaire de Namur
- Monsieur le Commissaire Divisionnaire de Police Didier VERLAINE, Directeur Judiciaire au sein de l'Arrondissement judiciaire de Namur
- Madame Anne DUVILLE, Analyste Stratégique DCA Namur
- Les membres du personnel de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre ayant participé aux sondage interne
- Les citoyens de Jemeppe-sur-Sambre ayant participé au moniteur local de sécurité et aux réunions du Programme Stratégique Transversal

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	4
INTRODUCTION	5
Préface	6
Avis au lecteur	8
CHAPITRE 1 MISSION-VISION-VALEURS	10
1.1. Leçons à tirer du plan précédent	11
1.2. Les parties prenantes & leurs attentes	11
1.3. Mission – Vision - Valeurs	12
CHAPITRE 2 SCANNING & ANALYSE.....	16
2.1. Leçons à tirer du plan précédent	17
2.2. Description socio-économique et démographique de la zone	18
2.3. Image de la sécurité et de la qualité de vie.....	24
2.4. Attentes et objectifs des autorités et autres parties prenantes	45
2.5. Déploiement du corps de police	46
2.6. Image du service policier et de son fonctionnement.....	47
2.7. Coopération.....	64
2.8. Synthèse de l’affectation de la capacité	65
CHAPITRE 3 LES OBJECTIFS STRATEGIQUES	66
3.1. Les objectifs stratégiques précédents – Evaluation et leçons à tirer	67
3.2. Les objectifs stratégiques 2009-2012.....	68
CHAPITRE 4 POLITIQUE DE COMMUNICATION	80
4.1. Communication externe.....	81
4.2. Communication interne	83
CHAPITRE 5 APPROBATION DU PLAN	85
5.1. Améliorer et innover	86
5.2. Approbation	86
CHAPITRE 6 PLANS D’ACTION ET PROJETS	87
LISTE DE DISTRIBUTION	87
ANNEXES.....	Error! Bookmark not defined.

INTRODUCTION

Préface

La Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre a pour mission de contribuer à assurer la sécurité et à améliorer la qualité de vie des citoyens au sein de la commune.

Il faut malheureusement reconnaître que ces dernières années, elle a connu des résultats mitigés, fruit de nombreux événements qui ont terni sa réputation et nuit à son fonctionnement.

Le Conseil Zonal de Sécurité n'a pas été réuni régulièrement durant les dernières années et il a fallu attendre le retour de Madame la Bourgmestre Stéphanie THORON pour dynamiser à nouveau le Corps de Police ainsi que les réunions du Conseil Zonal de Sécurité.

Madame la Bourgmestre a demandé au Chef de Corps f.f. la mission d'implémenter au sein de cette zone de police un modèle de management moderne basé sur l'humain comme centre des préoccupations.

En effet, nous sommes convaincus qu'avec des membres de la Zone de Police qui se sentent heureux au travail, nous ne pouvons avoir qu'un meilleur service à la population et un meilleur travail policier au sein de notre Corps.

Dans ce contexte, il est important que ce PZS ne soit pas uniquement celui du Chef de Corps. Il doit également témoigner de l'engagement de l'entièreté du corps de police à travers des objectifs concrets. La manière dont les choses vont se mettre en place fera dès lors l'objet de plans d'action annuels qui seront cette fois réalisés en impliquant au maximum les membres du personnel.

Il ne sert à rien de s'attaquer avec la même énergie à tous les domaines auxquels la police est confrontée. Etant donné les problèmes liés en particulier au fonctionnement interne, il a été jugé plus raisonnable de ne pas se disperser dans de multiples priorités en matière de sécurité. Nous avons donc dû faire des choix.

Vous découvrirez dans ce PZS le résultat de ces choix à travers des objectifs ambitieux mais réalistes et réalisables. Le fait que tous les aspects du travail policier ne se retrouvent pas dans ce PZS ne signifie bien évidemment pas qu'on ne fera rien en la matière.

Quant à la méthode d'analyse qui a permis de réaliser ce plan, nous avons collecté et interprété une multitude de données qui doivent permettre de se forger une image de la sécurité (externe) et de l'organisation (interne).

Ce plan est en effet d'abord le fruit d'une importante récolte et analyse de données objectives de la criminalité à travers les données arrondissementales et locales décortiquées par les services d'analyse de la Police Fédérale sous la forme de rapports. Il a également été tenu compte du baromètre de la circulation afin d'affiner l'approche en matière de sécurité routière.

Ce PZS se distingue ensuite par sa volonté d'ouverture en tenant compte des attentes et exigences légitimes d'un maximum de parties prenantes.

L'approche locale s'est concrétisée par un Moniteur Local de Sécurité réalisé auprès de la population jemeppeoise. Le taux de participation et la répartition des répondants (classe d'âge) ont permis une image correcte des données récoltées. La deuxième initiative citoyenne consistait en l'organisation d'une plateforme « sécurité » au sein d'un Programme Stratégique Transversal. Celui-ci consiste en « une démarche stratégique évolutive et modulable visant à planifier et prioriser les politiques communales » en

intégrant les citoyens.² Cette initiative a été encadrée par la commune de Jemeppe-sur-Sambre qui s'engage ainsi dans un processus de politique de sécurité intégrale tel que le recommande d'ailleurs le SPF Intérieur.

La zone de police s'engage à satisfaire au mieux les attentes du Parquet de Namur. Il est important que la zone intègre au maximum ses priorités de politique criminelle afin de garantir des résultats concrets au bout de la chaîne pénale.

L'intégration de certaines priorités nationales représentées par Monsieur le Directeur Coordonateur et par Monsieur le Directeur Judiciaire des services de la Police Fédérale, partenaire privilégié de la Police Locale, permet de renforcer le caractère intégré de ce PZS. La criminalité ne s'arrête en effet pas aux limites communales.

Quant au souhait de la zone de police, vu le temps imparti pour la rédaction du présent, il n'a malheureusement pas été possible d'impliquer un panel représentatif des membres du personnel de la zone pour tous les aspects de ce plan. Il est le fruit dès lors d'une réflexion portée par le Chef de Corps f.f. ainsi qu'une partie de son personnel. Comme expliqué supra, cette indispensable implication des membres du personnel interviendra lors de la rédaction des plans d'action.

Ce document doit en effet être in fine un instrument qui concrétise ses défis ambitieux et non une simple déclaration d'intention. Le Conseil Zonal de Sécurité sera particulièrement attentif au travail de cette nouvelle équipe que nous soutenons.

Stéphanie THORON
Bourgmestre

² Voir le site: <http://pouvoirslocaux.wallonie.be/pst/>

Avis au lecteur

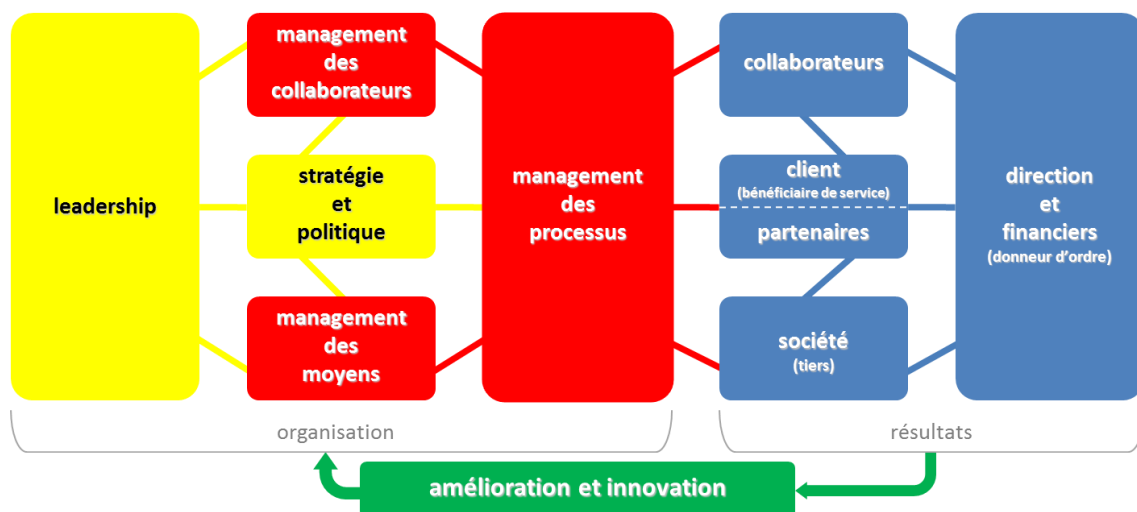
L'aspiration à l'excellence dans la fonction de police constitue le fil conducteur de ce plan. Tant la philosophie de la fonction de police orientée vers la communauté avec ses 5 piliers (orientation externe – résolution de problème – partenariat – justification – implication capable), que la méthode de travail de la fonction de police guidée par l'information avec ses 5 caractéristiques (déterminant les objectifs – proactif et réactif – offrant une plus-value – assurant l'échange – ciblant les objectifs) et la gestion optimale avec ses 5 principes (orientation vers le résultat – transparence – collaboration – amélioration continue – leadership audacieux) sillonnent ce plan, comme une contribution spécifiquement policière à la sécurité et à la qualité de vie, sous l'égide des autorités compétentes.

La gestion optimale implique aussi le choix d'un modèle de management. Pour la police belge, le modèle EFQM, qui a déjà fait ses preuves, a été adapté.

Le choix du modèle de management EFQM PolBel repose sur plusieurs raisons:

- il permet un équilibre ciblé entre les attentes de toutes les parties prenantes de l'organisation;
- il permet une approche intégrale et intégrée tant du développement organisationnel et du service policier internes, que des facteurs externes de sécurité et de qualité de vie;
- il permet d'employer un langage commun afin de faciliter la communication interne et l'apprentissage mutuel;
- il ne s'agit pas d'un modèle normatif mais d'un modèle descriptif qui permet à l'organisation

Modèle EFQM- police belge



(policière) elle-même de décider comment et à quel moment elle réalisera certains aspects, ainsi que d'adapter la vitesse de mise en place de ces aspects en fonction du contexte local, et ce à son propre rythme;

- le modèle de management "EFQM Police belge" a été choisi par le groupe de travail "Qualipol" et a fait l'objet d'un large consensus.

La philosophie de ce modèle a été suivie pour établir ce plan. Le modèle se lit en effet de droite à gauche, en d'autres termes l'orientation externe ou les parties prenantes (domaines de résultat) entrent en ligne de

compte en premier. Les résultats et les attentes - réalisés ou non - des parties prenantes constituent donc la base pour le fonctionnement (domaines organisationnels) de la zone.

Chaque chapitre débute en principe par les leçons à tirer par rapport au plan précédent.

Or le PZS n'a pas été suivi et les indicateurs n'ont pas été mis en place de manière concrète. Nous nous baserons donc sur les divers chiffres que nous avons pu recueillir.

Nous prêtons par contre toujours attention aux attentes des parties prenantes. L'amélioration continue, l'innovation et le fait d'évoluer en même temps que la société sans cesse changeante impliquent une telle démarche. Ce PZS est structuré comme suit : une introduction générale et six chapitres repris dans la table des matières. Chaque chapitre est structuré selon un ordre logique (externe-interne), en outre, la structure globale du plan suit elle-même un fil rouge. La mission, la vision et les valeurs constituent la base de ce plan, la M-V-V est le postulat de départ (chapitre 1). Tant l'environnement de la zone et les données de criminalité que les attentes répertoriées des principales parties prenantes de la zone (chapitre 2) représentent le deuxième postulat, ou fondement indispensable, avant de pouvoir déterminer des objectifs stratégiques (chapitre 3). Une fois que l'on sait ce que l'on va faire et pourquoi on va le faire, le moment est venu de définir une stratégie de communication de la politique policière vis-à-vis des parties prenantes (chapitre 4), et ce après avoir tiré des leçons du passé ou en s'inspirant de bonnes pratiques. Le chapitre concernant l'approbation (chapitre 5) offre un aperçu synthétique du plan et de la procédure précédente ainsi que des mesures éventuellement prises pour améliorer l'ensemble et cela avant que le CZS ne marque son accord sur le présent. Le chapitre 6 est consacré aux plans d'action annuels (objectifs et activités) et sera complété dès que ce Plan Zonal de Sécurité aura été avalisé.

Chapitre 1

MISSION-VISION-VALEURS

Le premier chapitre comprend la mission, la vision et les valeurs qui naissent idéalement des attentes des diverses parties prenantes du corps de police. La mission consiste en la raison d'être de l'organisation. La vision, elle, est une image ambitieuse de ce que l'organisation veut être dans le futur. Quant aux valeurs, elles reprennent ce en quoi l'organisation croit.

Les Mission-Vision-Valeurs (M-V-V) apparaissent dans le premier chapitre car elles constituent le point de départ du fonctionnement entier et vont par conséquent également conditionner les choix politiques qui seront faits plus tard dans ce PZS. Les bases ou fondations sont ainsi posées pour la suite du processus de planification.

1.1. Leçons à tirer du plan précédent

Force est de constater que les M-V-V du PZS précédent reprennent certains concepts qui ont été évoqués mais qui n'ont pas été mis en application de manière concrète.

Cela nous permet de les reprendre (avec de légères modifications) mais surtout de les appliquer de manière concrète et quotidienne dans la gestion du Corps de Police.

On a pu, précédemment, y lire une identité claire et adaptée à notre Police Locale. Nous ferons en sorte qu'elle soit mise en pratique à tous les niveaux de la hiérarchie.

1.2. Les parties prenantes & leurs attentes

En tant que pilote en ce domaine interne, le Chef de Corps f.f. s'est entretenu avec :

- la plupart des autorités administratives
- le Procureur du Roi en tant qu'autorité judiciaire via le Conseil Zonal de Sécurité
- la plupart des parties prenantes de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre : le Directeur Général, le Directeur Financier, l'officier de liaison auprès du Gouverneur, le Directeur Coordonnateur et ses services déconcentrés via le Conseil Zonal de Sécurité, le Directeur Judiciaire via le Conseil Zonal de Sécurité
- les partenaires sociaux par la voix de leurs délégués.

Afin de mieux comprendre certaines difficultés internes, d'autres personnes ressources ou rapports ont été consultés comme le rapport du SPMT Arista sur l'analyse des risques psycho sociaux ainsi que le rapport de l'Inspection Générale des Services de Police relatif aux processus en place au sein de la Zone de Police.

Les résultats du Moniteur Local de Sécurité et la participation à des réunions citoyennes dans le cadre du Programme Stratégique Transversal, ont permis de prendre le pouls au sein de la population.

Le Chef de Corps f.f. s'est enfin entretenu avec tous les responsables de la zone de police afin d'identifier également leurs attentes. Cette initiative lui a permis de construire un projet de mission, vision et valeurs.

Au vu de sa présence au sein de la Zone de Police depuis plus de 9 ans et au vu de son intégration au sein de la population jemeppoise, le Chef de Corps f.f. a également la vision claire des attentes de la population mais également des attentes des partenaires.

Par manque de temps et de ressources en interne, il n'a pas été possible d'impliquer les membres du personnel dans cet essentiel exercice d'écriture.

C'est pourquoi ses idées ont été discutées en réunion de gestion afin de pouvoir discuter la pertinence de celles-ci.

Dans le cadre de la vision, il conviendra d'offrir à l'avenir un corps de police « respecté et respectable » proposant un service professionnel. Ces deux concepts n'ont pas été présents ces dernières années au vu des tensions régnant au sein de la Zone de Police. Actuellement, depuis avril 2019, nous avons pu constater une baisse palpable des tensions internes et une redynamisation du personnel dans son ensemble.

Quant aux valeurs, nous travaillons principalement sur le sentiment d'appartenance au corps de police.

1.3. Mission – Vision - Valeurs

Sur base des leçons tirées et des attentes des parties prenantes consultées, nous avons pu dégager un projet cohérent et propre à notre Police Locale. Une campagne de communication en interne sera nécessaire afin de faire partager ces concepts. La majorité des membres du personnel en sont déjà imprégnés et véhiculent ceux-ci à travers leur travail quotidien.

Mission

« Nous agissons »

« Contribuer à améliorer la qualité de vie et la sécurité de l'ensemble de la communauté »

Il est important à ce stade de rappeler que la Police Locale est un service public qui travaille au service des citoyens. La finalité de son action réside en la protection et la régulation de l'ordre social, la contribution au développement démocratique de la Société et le fait de garantir l'exercice des droits individuels.

Les intérêts de la Société sont dès lors plus importants que les intérêts de la Police elle-même.

Il est essentiel que la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre s'ouvre vers d'autres partenaires afin de pouvoir lutter efficacement contre les nouveaux vecteurs d'insécurité nés de l'internationalisation de la criminalité, des développements technologiques et d'une mobilité des personnes et des biens sans cesse croissante. Cette approche globale doit se faire tout en gardant un ancrage local fort au sein de la commune. En résumé, une approche « Glocal » s'impose.

Vision

« Nous voulons »

« Etre un Corps de police respecté et respectable, intégré à la communauté et qui propose un service professionnel efficient. »

Notre organisation doit se recentrer sur l'Humain et faire du bien-être de son personnel une priorité. Nous avons eu un constat d'échec d'un management TOP-DOWN via le rapport du SPMT ARISTA sur l'analyse psycho-sociale de la Zone de Police. Aujourd'hui, nous devons recentrer nos préoccupations sur notre personnel car c'est lui qui fait fonctionner l'organisation. Une approche moderne des ressources humaines devra être développée afin d'augmenter le bien-être de chaque collaborateur ce qui aura un impact positif sur le travail réalisé.

Un Corps de police consiste en une organisation qui fournit un travail de qualité et dont le comportement intègre est à l'image de ce qu'on est en droit d'attendre d'un tel service. Nous devons continuer à remotiver notre personnel afin que les collaborateurs fassent rejaillir leur positivisme sur leurs actions quotidiennes.

Le concept de l'excellence dans la fonction de police est une source d'inspiration afin d'orienter son travail vers les nombreuses attentes en matière de Sécurité sociétale. Conformément à cette vision, la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre interviendra avec un équilibre entre prévention et répression.

Comme précisé dans la mission, les intérêts de la Société sont plus importants que les intérêts de la Police elle-même. Une approche efficiente des ressources matérielles tenant compte aussi de préoccupations environnementales devra être mise en place afin de rationaliser le fonctionnement de la zone de police. L'empreinte écologique de notre Zone de Police ne pourra être réduite que lorsque nous aurons déménagé vers un bâtiment moins énergivore.

Valeurs

« Nous croyons en »

La Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre faisant partie de la **Police Intégrée** structurée à deux niveaux, il est dès lors normal que les valeurs de cette dernière soient reprises dans ce plan. Elles constituent à nos yeux un cadre de référence essentiel.

« La mise en application des différentes dispositions du code de déontologie des services de police postule que, lors de chaque intervention ou de chaque action, les membres du personnel policier appliqueront un certain nombre de valeurs :

- Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuels ainsi que la dignité de chaque personne, spécialement en s'astreignant à un recours à la contrainte légale toujours réfléchi et limité au strict nécessaire.
- Etre loyal envers les institutions démocratiques.
- Etre intègre, impartial, respectueux des normes à faire appliquer et avoir le sens des responsabilités.
- Etre animé et faire montre d'un esprit de service caractérisé par :
 - La disponibilité ;
 - La qualité du travail ;
 - La recherche de solutions dans le cadre de nos compétences ;
 - La mise en œuvre optimale des moyens adéquats ;
 - Le souci du fonctionnement intégré des services de police.
- Promouvoir les relations internes fondées sur le respect mutuel et contribuer au bien-être sur les lieux de travail. »

Pour réaliser notre mission et atteindre notre vision, et dans l'esprit du code de déontologie et des valeurs de la police intégrée, nous croyons et agissons tout particulièrement avec :

Loyauté

Loyauté vis-à-vis aussi bien de ses propres collègues que de la hiérarchie et des autorités. Cette valeur comprend aussi les notions de droiture, d'honnêteté et de fidélité à tenir ses engagements. Cette loyauté va dans les deux sens : TOP-DOWN et DOWN-TOP.

Esprit d'équipe

Un comportement loyal les uns envers les autres va permettre d'augmenter la relation de confiance indispensable à tout travail en équipe. Travailler en synergie permet que « plusieurs acteurs, facteurs ou influences agissant ensemble créent un effet plus grand que la somme des effets attendus s'ils avaient opéré indépendamment, ou créent un effet que chacun d'entre eux n'aurait pas pu obtenir en agissant isolément”³ En résumé : « 1 + 1 = 3 ».

Favoriser un climat de travail positif

Un esprit d'équipe empreint de loyauté les uns avec les autres permettra à terme de développer un climat de travail positif, condition sine qua non d'une motivation accrue des membres du personnel qui prennent plaisir à venir travailler.

³ <http://fr.wikipedia.org/wiki/Synergie>

Valorisation

Cette motivation augmentera d'autant plus que le travail réalisé sera valorisé. La hiérarchie policière doit bien entendu mettre en valeur le travail de chacun de ses collaborateurs...mais cette valorisation vaut également pour tous les collaborateurs entre eux. Il faut entendre dès lors « mettre et être mis en valeur ». Valoriser autrui permet d'accorder à chacun l'importance qu'il mérite. La valorisation permet l'implication capable des membres du personnel reprise également dans le concept de la fonction de police orientée vers la communauté.

Equité

Cette implication ne peut se concevoir que si tous les membres du personnel se sentent considérés chacun sur un pied d'égalité. Toute décision de la hiérarchie doit être empreinte cette valeur. Tout acte de favoritisme ou pris pour du favoritisme sape irrémédiablement le travail accompli. L'intérêt collectif primera dès lors toujours sur les intérêts individuels. Les opportunités que ce soit en formation, en développement de soi, en matière de mise à disposition de matériel seront toujours ouvertes à tous et non pas restreintes à un seul groupe de personnes.

La Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre souhaite collaborer davantage avec la **Police Fédérale**, son partenaire privilégié dans le domaine de la sécurité. Il est donc logique que les membres de la zone de police partagent également les valeurs véhiculées au sein de la police fédérale. Nous les reprenons également in extenso en guise de rappel :

- l'intégrité
- le respect
- la flexibilité
- l'ouverture d'esprit / au changement
- l'esprit de service
- la fierté d'appartenance et en particulier :
 - la dignité
 - l'honneur

CHAPITRE 2

SCANNING & ANALYSE

Ce deuxième chapitre dresse un état des lieux de la situation actuelle de l'environnement externe et du fonctionnement interne au sein duquel l'organisation policière évolue.

En d'autres termes, ce chapitre est une photo ou un arrêt sur image de l'environnement externe et interne qui doit être très affinée puisqu'elle va influencer les choix de politique policière qui vont suivre.

2.1. Leçons à tirer du plan précédent

Par rapport à l'image de la sécurité et de la qualité de vie, comme il a déjà été souligné, il est difficile de pouvoir tirer des leçons quant au PZS précédent au vu du manque de mise en place d'indicateur. Nous pouvons quand même nous baser sur les statistiques tenues par la Direction des Opérations par rapport aux 3 plans d'action liés au PZS 2014-2017. Nous nous baserons également sur les analyses de la DCA NAMUR dans le domaine de la sécurité routière et dans les domaines des faits criminels.

Le nombre de priorités retenues pour ce PZS 2014-2017 étaient de 3 et reflétaient les préoccupations principales de la majorité des partenaires consultées pour son élaboration.

Ces 3 priorités ont fait l'objet de plans d'action rédigés par la Direction des Opérations avec un bon nombre d'activités qui ont été totalement ou partiellement remplies.

L'intérêt d'être présent depuis plus de 9 ans et de connaître le terrain d'action de la Zone de Police de Jemeppe s/S permet de ne pas se limiter à l'analyse des chiffres mais de pouvoir les contextualiser et d'affiner l'analyse.

Nous avons donc basé notre analyse sur base des annexes qui sont jointes à ce plan.

Quant à l'Image du service policier et de son fonctionnement, deux objectifs stratégiques ont été rédigés sans pour autant être mis en œuvre dans leur globalité. En effet, nous avons pu établir un constat d'échec suite au rapport du SPMT ARISTA. Seules quelques timides actions ont été entreprises mais étant donné qu'elles étaient secondaires, cela n'a pas eu l'impact suffisant pour enclencher un mécanisme positif.

2.2. Description socio-économique et démographique de la zone

Ce point se base sur un document réalisé par le SPF Economie en 2019.

Carte d'identité zonale



Commune de Jemeppe-sur-Sambre.

Localités : Jemeppe-sur-Sambre, Balâtre, Saint-Martin, Onoz, Spy, Moustier-sur-Sambre, Mornimont et Ham-sur-Sambre.

Superficie et réseaux de communication

La commune de Jemeppe-sur-Sambre équivaut à la zone de Jemeppe. Une zone de 47 km² au total.

En moyenne, la surface communale de la Province est de 96 km². Celle de l'arrondissement, toujours en moyenne, est de 72,9 km².

Le réseau routier de l'arrondissement de Namur compte 6017 km en tout, dont 658 km de routes régionales/provinciales et d'autoroute. Celui de la zone de Jemeppe : 391 km.



Il existe deux lignes ferroviaires : la ligne Charleroi - Namur et la ligne Jemeppe – Gembloux. La première dessert les gares de Jemeppe et de Moustier. La seconde, seulement la gare de Jemeppe.

Le territoire de la zone est traversé par la Sambre, mais aussi l'Orneau et la Ligne.

Population⁴

ZONE DE POLICE DE JEMEPPE-SUR-SAMBRE

Caractéristique de la population

Sources : SPF Economie

	Densité population	Population au 01/01/18	Taux de natalité pour 1000 habitants
ARRO.	82 hab/km²	493.073	+10,4%
Jemeppe/Sambre	408 hab/km ²	19.074	+10,3%
Wallonie	215 hab/km²	3.624.377	+ 10,6%

Caractéristiques de la population

La zone de Jemeppe compte parmi sa population 3,94% de résidents de nationalités étrangères.

Ces citoyens constituent deux importantes communautés, l'une italienne, l'autre française.

Dans une très moindre mesure, existent parallèlement de petites communautés espagnole, portugaise, marocaine, et roumaine.

ZONE DE POLICE DE JEMEPPE-SUR-SAMBRE

Caractéristique de la population

Sources : *SPF Economie*

	Indice de Vieillessement	Indice de l'intensité de vieillissement	
Jemeppe/Sambre	0.65	0.25	
PROVINCE NAMUR	0.69	0.28	

Emploi & chômage

ZONE DE POLICE DE JEMEPPE-SUR-SAMBRE

Revenu (2016) et pourcentage de taux d'emploi 15-64 ans (2016)

Sources : *SPF Economie*

	Revenu médian	Taux de chômage 20-64 ans
Jemeppe-sur-Sambre	23.474 euros	12,7%
Province Namur	23.138 euros	12,5%
Wallonie	22.320 euros	14,4%

La zone jouit pourtant de la présence d'une importante industrie Sambre : INOVYN

En termes de degré d'activité économique (industrie, agroalimentaire, carrières), une étude sur base de critères spécifiques⁵ démontre que les scores les plus élevés sont attribués aux communes belges où de grandes entreprises occupent une place prédominante.



Jemeppe-sur-Sambre, commune de taille moyenne⁶, urbanisée, présentant un certain niveau de centralité, se positionne donc dans le top 6 des communes de Belgique à forte activité économique.

En matière d'emploi, de chômage et de mobilité, certaines communes entourant celle de Namur, disposent d'une meilleure situation socioéconomique.

C'est le cas par exemple d'Eghezée, la Bruyère, Fernelmont, Assesse... Ces communes bénéficient de la proximité des parcs d'activités les plus pourvoyeurs d'embauche de la région namuroise.

En comparaison et par rapport à la moyenne régionale, une commune comme Jemeppe-sur-Sambre réalise de moins bons scores en terme de demande d'emploi pourvue / de taux d'emploi...

Notons cependant que la commune de Mornimont recouvre un parc industriel de 49 hectares permettant le maintien de 676 emplois à ce jour.

Points d'activité économique dans l'espace

Les adresses ci-dessous ne représentent en aucun cas une banque de données exhaustive de tous les commerces et de toutes les entreprises qui existent. Nous nous sommes basés sur la base des « endroits critiques et sensibles du CIC » et nous avons vérifié, dans la mesure du possible, l'exactitude des informations ...

Nous les reprenons dans le sens où ces points pourraient être des lieux de vols à main armée, de troubles de l'ordre public,

⁵ % superficie du territoire communal affectée à l'industrie; revenu cadastral «industriel » par habitant ; revenu cadastral total par habitant ; volume d'emplois industriels (sur le lieu de travail) ; valeur ajoutée au coût des facteurs par habitant ; taux de croissance (1995-2005) du revenu cadastral total. Typologie socioéconomique des communes – Dexia – Août 2007.

⁶ (15 000 et 30 000 habitants)

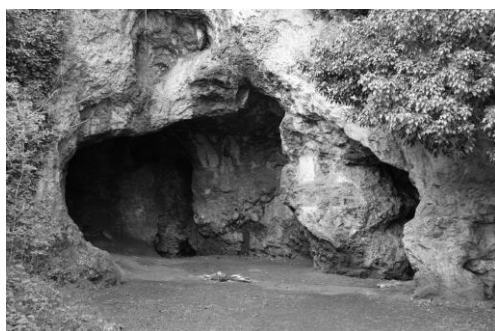
Lieu	Nom	Adresse
Supermarché		
	Red Market	1, rue Baty des Puissances, Jemeppe
	Colruyt	39, chaussée de Charleroi, Jemeppe
	Pronti	1, rue Baty des Puissances, Jemeppe
	Brantano	1, rue Baty des Puissances, Jemeppe
	E5 mode	10, rue Baty des Puissances, Jemeppe
	Euro matelas	2, rue Baty des Puissances, Jemeppe
	Match	2, rue de la Fabrique, Moustier
	Brico	Chemin Baty des Puissances, Jemeppe
Pharmacie	Pharmacie Thiry - Bronfort	4a, rue Haute, Spy, Jemeppe
	Pharmacie Davoine J.C	35, rue Boulanger – Duhayon, Jemeppe
	Pharmacie Balligand G. sa	11, rue François Hittélet, Jemeppe
	Pharmacie Multipharma	Rue Thibaut, Jemeppe
	Pharmacie Delvigne B.	26, rue de la Fabrique, Moustier
	Pharmacie Quertinmont	167, rue de la Station, Moustier
	Pharmacie Michaux	62, place de Ham-sur-Sambre, Ham s/S
Station essence	Total	25, route de Saussin, Spy
	Total	Autoroute de Wallonie, Spy
	Q8	38, route de Saussin, Spy
	Q8	164, route d'Eghezée, Jemeppe
	Total	97, route d'Eghezée, Jemeppe
Institution bancaire		
	Lemoine P. Centea	41, rue Haute, Jemeppe
	Dexia	74, route d'Eghezée, Jemeppe
	Fintro	72, route d'Eghezée, Jemeppe
	ING	11, place communale, Jemeppe
	Agence D. Libert	96, rue de la Fabrique, Moustier
Lieu particulier	Zoning industriel	Mornimont
	Marché communal	Place communale Jemeppe – samedi matin

La vie sociale de la commune

Calendrier des événements

- La fête de la musique en juin
- Sambre-plage en juillet
- La fête de la jeunesse en septembre
- La brocante d'Onoz le 1^{er} dimanche de septembre
- Marché de Noël en décembre

Intérêts touristiques



- Le Festival du film de Moustier, en Mars
- Espace de l'homme de Spy EHOS à Jemeppe-sur-Sambre
- Le château de Mielmont à Onoz-Spy
- La tour de Villeret à Saint-Martin
- La Grotte de Spy
- Le moulin de Onoz
- Le château ferme de Balâtre

Sécurité et santé

Soins	Adresse(s)
Home Van Cutsem	9, rue Van Cutsem, Jemeppe
Crèche communale	18, rue Brodémont, Jemeppe
Crèche communale	Place de Moustier, Moustier
Crèche communale	60 rue Haute, Spy
Crèche Privée	17 rue de la Mouchelotte, Mornimont

Enseignement

Ecole(s)	Adresse(s)
Ecole libre	60, rue Haute, Spy
Enseignement spécial primaire	9, place de l'Eglise, Spy
Athénée royal Baudoin 1^{er} secondaire	129, rue François Hittélet, Jemeppe
Athénée royal Baudoin 1^{er} site « Grand bois »	4, rue des Trois frères Servais, Jemeppe
Athénée royal Baudoin 1^{er} site	50, rue Léopold Lenoble, Jemeppe

« Les terne »	
Ecole libre	2a, rue des Nobles, Moustier
Enseignement fondamental	113, rue de la Station, Moustier
Enseignement fondamental	1b, place Alfred-Lekeu, Mornimont
Ecole gardienne et primaire	2, rue Albert 1 ^{er} , Ham
Enseignement fondamental	31, rue Chaumont, Ham

Vie politique

L'administration communale de Jemeppe-sur-Sambre se situe place communale, 20.

Bourgmestre

Stéphanie THORON

Echevins

Pierre COLLARD-BOVY, Groupe JEM, premier échevin

Jean-Luc EVRARD, Groupe JEM, échevin

Eloïse DOUMONT , Groupe JEM, échevine

Sébastien BOULANGER, Groupe JEM, échevin

Thomas LAMBERT, Groupe JEM, échevin

Claude BROUIR, Groupe JEM, Président du CPAS



2.3. Image de la sécurité et de la qualité de vie

2.3.1. Données objectives

L'arrondissement judiciaire de Namur est de par sa position centrale, entouré de grands arrondissements comme Bruxelles, Liège et Charleroi considérés comme criminogènes. Cette criminalité dite exogène nous touche d'autant plus que nous comptons deux grands axes routiers qui facilitent le transit par notre arrondissement.

Les données qui suivent sont tirées des Images de la Criminalité de l'Arrondissement et Local (ICAL) de la Police Fédérale (DCA NAMUR) courant 2019 et du baromètre de la circulation routière en date du 11 avril 2019 réalisé par la Police Fédérale.

Les analyses ICAL sont basées sur les données encodées dans la Banque Nationale Générale (BNG) pour les années de 2016 à 2018 et pour l'arrondissement judiciaire de NAMUR. Cette BNG reprend tous les procès-verbaux judiciaires de tous les services de Police Locale et Fédérale. Nous pouvons considérer que les chiffres de 2018 sont consolidés vu le délai écoulé entre la fin de l'année 2018 et l'extraction des données de la BNG en avril de cette année 2019. Si par hasard, un service n'a pas rentré un procès-verbal, nous pouvons considérer que cela est marginal et n'aura pas d'influence sur la tendance générale. En outre, ces analyses nous permettent de comparer les données arrondissementales et locales.

2.3.1.1. Evolution des phénomènes criminels.

2.3.1.2. Phénomènes criminels

ARRO NAMUR	2016	2017	2018
Vols	12580	11865	10521
Stupéfiants	1936	1971	1827
Armes	1187	1089	1151
Dégradations volontaires	3503	3388	3125
Infractions contre l'intégrité physique	3782	3679	3579
Législation sur les étrangers	661	802	1013
Fraude	1645	1777	1777
Registre de population	1143	1081	1036
Infractions contre la sécurité publique	1461	1563	1474

Nous pouvons observer que, pour l'arrondissement de NAMUR, les phénomènes les plus conséquents sont les vols avec 32 % (nette diminution du pourcentage qui s'élevait à plus de 40% il y a 6 ans), la violence/atteintes aux personnes avec 11 %, les dégradations volontaires avec 9 %. Tous les autres phénomènes criminels représentent chacun moins de 6 % du total des infractions qualifiées judiciairement. Les vols ont diminué de 16 % entre 2016 et 2018, les violences contre les personnes ont diminué de 5,3 % et les dégradations ont diminué de 10,8 %.

Durant ces 3 dernières années, il y a eu une sensibilisation plus accrue au niveau de la population pour oser dénoncer des situations d'atteinte à l'intégrité physique.

Par rapport aux phénomènes des vols, la diminution s'explique en partie par une certaine banalisation du phénomène et par un manque de volonté de certaines victimes de porter plainte car ces dernières sont persuadées qu'elles ne reverront jamais leur préjudice.

Notre attention est attirée par le phénomène de la législation sur les étrangers qui est en hausse. En effet, nous sommes confrontés comme d'autres Zones de Police de l'Arrondissement à la présence de trans migrants sur notre territoire. Phénomène de la transmigration sur lequel nous n'avons pas beaucoup de prise.

ZP Jemeppe-sur-Sambre	2016	2017	2018	06/2019
Vols	459	433	410	175
Stupéfiants	101	57	34	22
Environnement	42	24	45	17
Armes	58	35	26	14

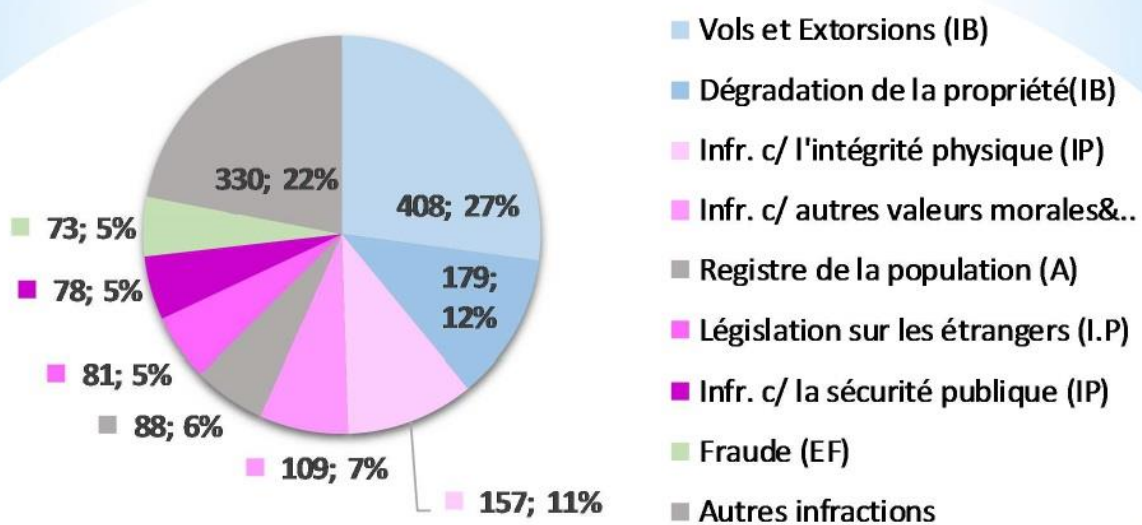
Dégradations volontaires	154	155	180	69
Infractions contre l'intégrité physique	140	136	158	57
Infractions contre les mœurs / protection de la jeunesse	52	46	52	20
Législation sur les étrangers	10	102	81	23
Criminalité informatique	42	39	41	25
Fraude	46	61	73	25
Registre de population	66	81	88	28
Infractions contre la sécurité publique	60	56	78	31

Nous pouvons également observer que, pour notre Police Locale, les phénomènes les plus conséquents sont les vols avec 27 % (contre plus de 40% lors de l'établissement du précédent PZS), la violence/atteintes aux personnes avec 10 %, les dégradations volontaires avec 12 %. Ces trois phénomènes représentent à eux seuls 49 % des infractions constatées. Tous les autres phénomènes criminels représentent moins de 7 % du total des infractions qualifiées judiciairement.

Les vols ont diminué de 10,6 % ce qui est quasi similaire avec le phénomène observé au niveau de la province entre 2016 et 2018, les violences contre les personnes ont augmenté de 12,8 % et les dégradations ont augmenté de 16,88 %. Ces deux augmentations sont à contrecourant par rapport à la tendance générale de la Province de Namur. Ces augmentations se marquent d'autant plus que les chiffres sont objectivement faibles.

Notre attention est également attirée par les phénomènes en hausse comme la législation sur les étrangers qui est multiplié par 8, le registre de la population et les infractions contre la sécurité publique.

G.4.1. Répartition des infractions 2018 sur ZP Jemeppe-s-S



2.3.1.3. Domaines inclus dans nos priorités du PZS précédent

Le PZS précédent reprenait 3 priorités :

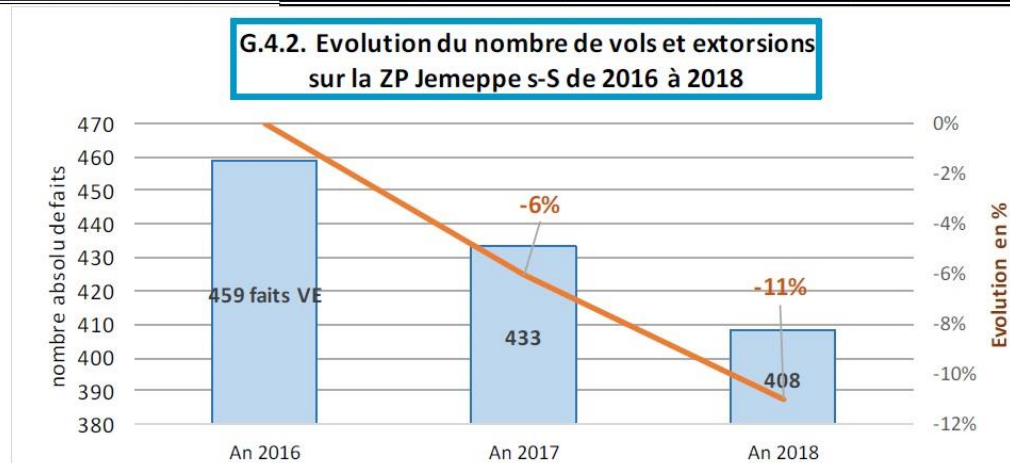
- Nous souhaitons contribuer à maîtriser le phénomène des vols dans les habitations sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre.
- Nous souhaitons contribuer à maîtriser l'ensemble des vecteurs d'insécurité routière sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre et, en particulier, la vitesse inadaptée au trafic et la conduite sous influence.
- Nous souhaitons contribuer à améliorer la qualité de vie des citoyens de Jemeppe-sur-Sambre en luttant contre les incivilités et, en particulier, la problématique des dépôts clandestins et des détritrus.

Portons notre attention sur les différents phénomènes.

- Vols et extorsions

Nous pouvons retirer de l'analyse les chiffres suivants :

	Année 2016		Année 2017		Année 2018	
	CA	evol	CA	evol	CA	evol
Faits totaux ZP Jemeppe/s/S	1 399	100	1 393	99,6	1 503	107
vols et extorsions (IB) ZP	459	100	433	94	408	89
Faits totaux Prov Namur	35 947	100	35 167	98	32 928	92
Vols & extorsions Prov	12 580	100	11 865	94	10 521	84

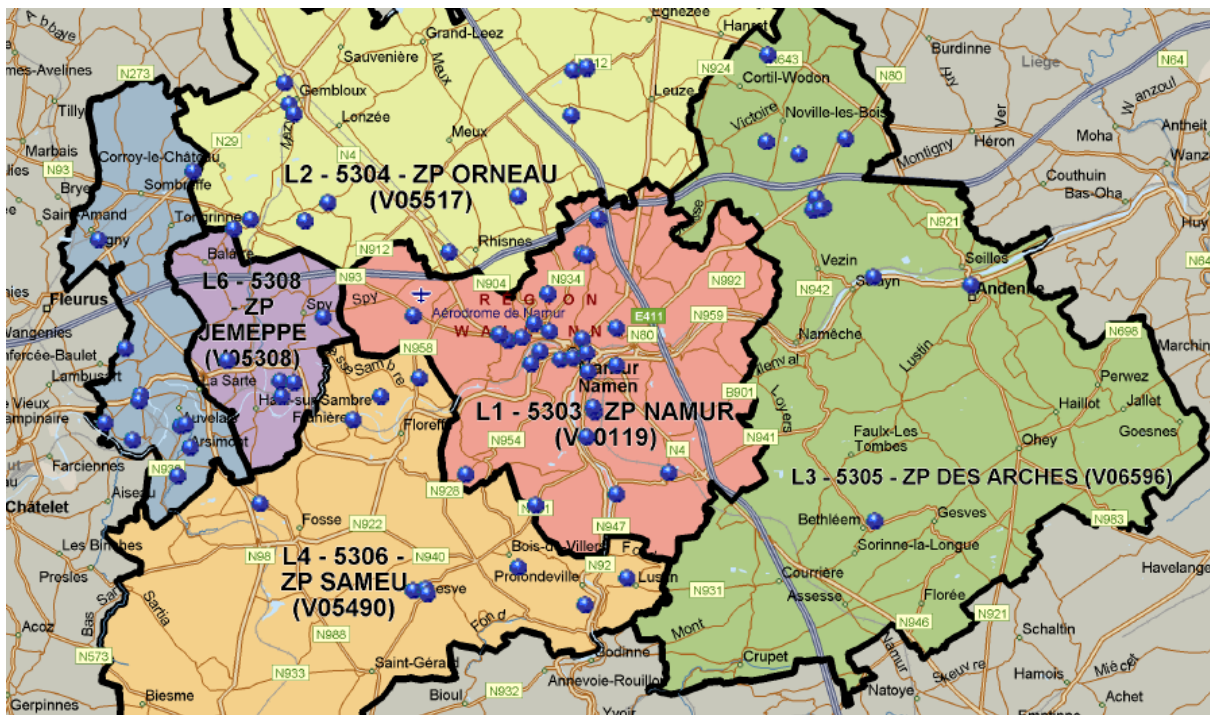


Comme toutes les zones de police de l'arrondissement, nous avons été confrontés à une diminution non négligeable (2 et 8 % entre 2016 et 2018) des vols dans habitations et ce, grâce au renforcement des patrouilles et les actions coordonnées par la Police Fédérale de NAMUR/ DCA NAMUR dans le cadre des opérations de prévention vol habitations. La Zone de Police a également souhaité réaliser des opérations

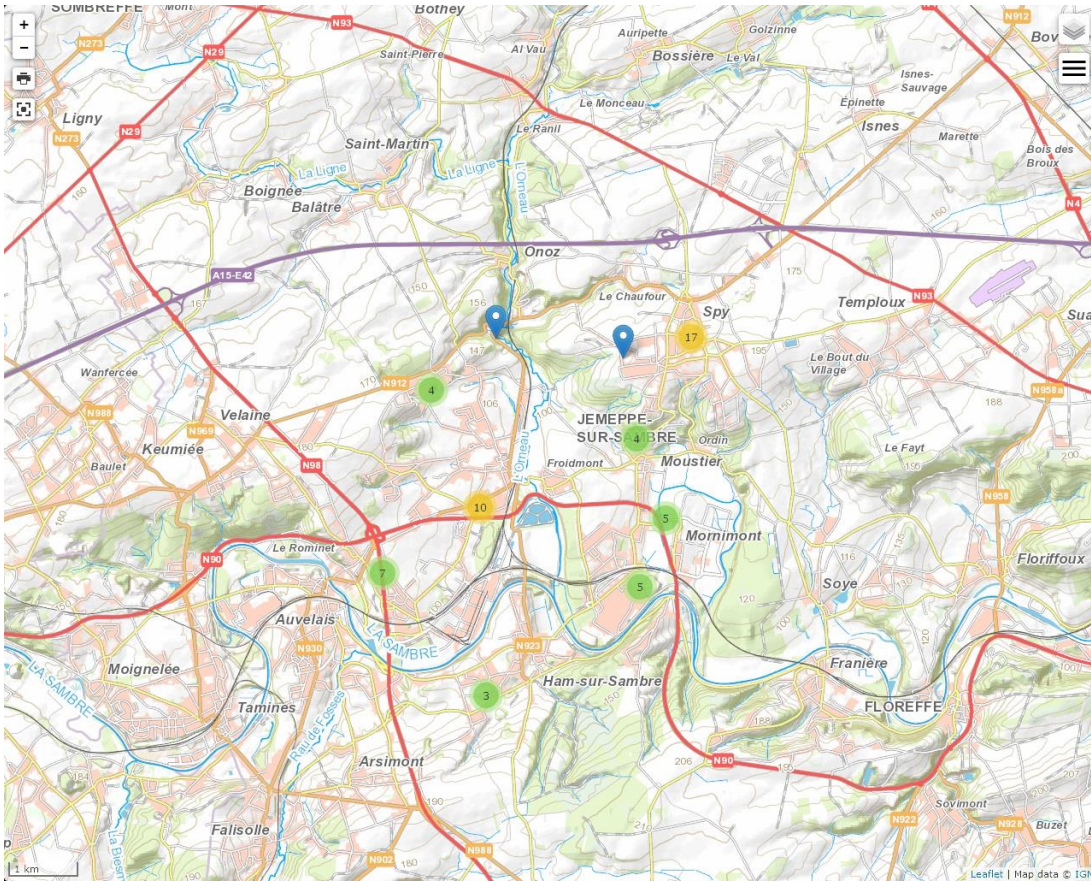
« prévention vols habitations » de manière autonome et sous la direction des opérations, avec ou sans renfort de la Police Fédérale.

La DCA NAMUR engage son personnel, lorsque ce dernier n'est pas repris pour des services d'ordre, à profit pour des patrouilles de prévention sur 2 ou 3 Zones de Police, que ce soit pour les surveillances des habitations durant les vacances des propriétaires ou que ce soit pour des patrouilles de surveillance « prévention vols ».

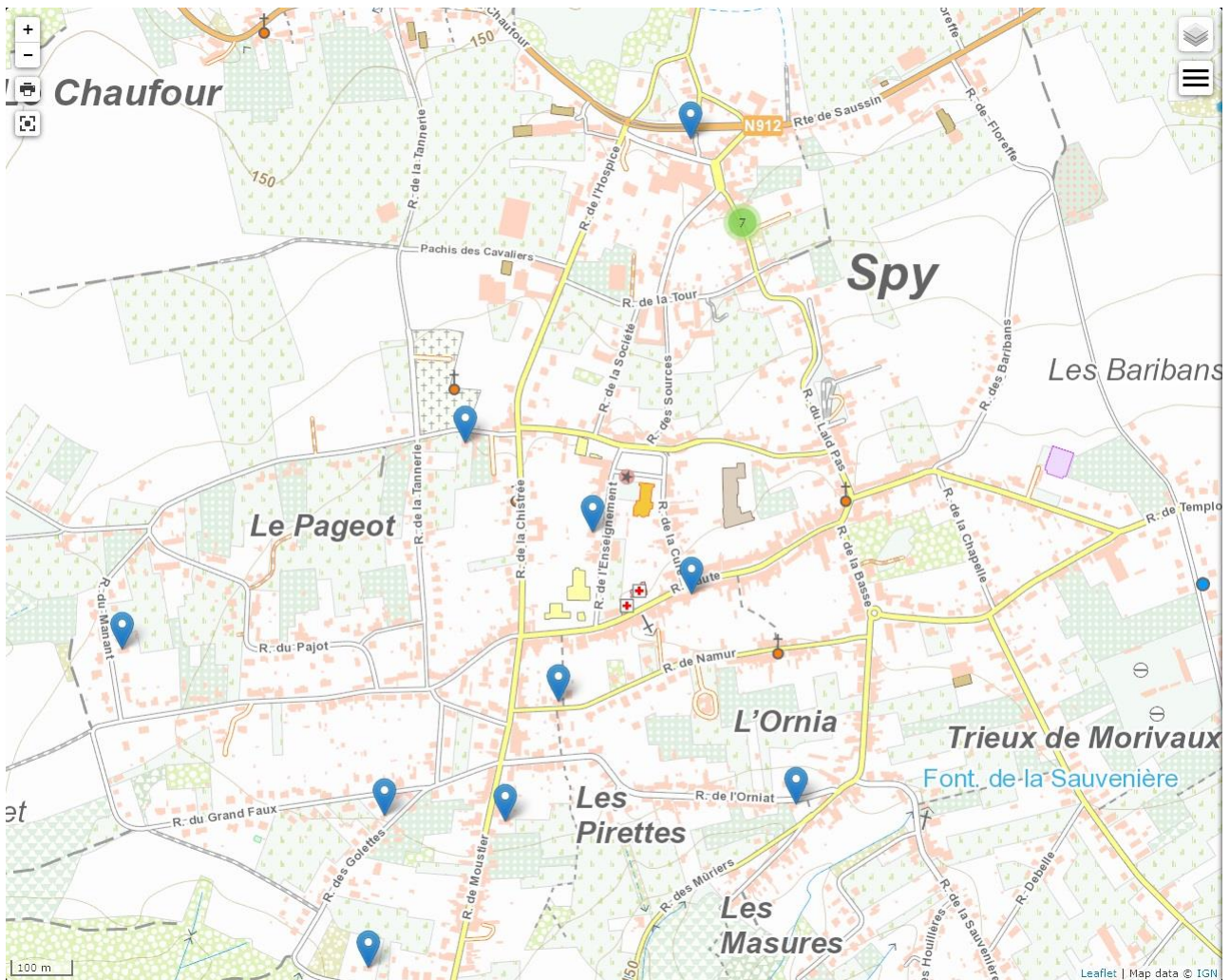
Afin d'être le plus efficace possible, outre l'appui en personnel (CIK NAMUR, SICAD), la Police Fédérale nous appuie régulièrement en produisant une carte récente de faits de vols commis sur la zone concernée. Vous trouverez un exemple ci-après.



Nous complétons cette représentation graphique par nos propres cartes comme cette exemple :



Ces cartes nous permettent de visualiser au mieux les endroits touchés par le phénomène et nous permettent de zoomer pour mieux détailler à nos équipes de patrouille les rues touchées.



Nous observons, par ailleurs, une nette diminution des vols dans les commerces et entreprises. De 31 faits en 2016, nous passons à 13 faits en 2018. Le phénomène s'explique au vu de nos efforts lors de nos patrouilles spécifiques durant les périodes de forte affluence comme les WE des Saint Nicolas, Noël, Nouvel An, soldes d'été et de janvier. Nous recevons également l'appui de la Police Fédérale qui passe sur nos zonings commerciaux lors de ses patrouilles.

- **Dépôts clandestins d'immondices non organisés et vandalisme**

Nous pouvons retirer de l'analyse les chiffres suivants :

Tableau 5.5 : ZP Jemeppe s/S – Les Nuisances (Source DGR/DRI/BIPOL)

Les Nuisances réparties en ...	An 2016	An 2017	An 2018	Evol 16-18	Tx '17/ 1000 h	Tx '18/ 1000 h
Circulation	4	6	8	100%	0,3	0,4
Vandalisme/Dégradations-graffiti	1	6	4		0,3	0,2
Vandalisme/dégrad. biens immobiliers (no tag)	65	45	46	-29%	2,4	2,4
Vandalisme/dégrad. biens mobiliers (no tag)	80	89	105	31%	4,6	5,5
Vandalisme/dégradations (autres)	3	7	14	367%	0,3	0,7
Propreté/env. dépôts clandestins d'immondices	35	13	33	-6%	0,7	1,7
Propreté/environnement (autres)	1	2	2		0,1	0,1
Nuisances sonores		3			0,2	
Comportement dérangeant/conso Stupéfiants	75	44	19	-75%	2,3	1,0
Comportement dérangeant/conso alcool VP	10	16	20	100%	0,8	1,0
Compt/entrave au libre passage espace public						0,0
Compt/intimidations/harcèlements/insultes	37	30	46	24%	1,6	2,4
Comportement/Bagarres	11	6	10	-9%	0,3	0,5
Comportement dérangeant (autres)	10	9	15	50%	0,5	0,8
Autres nuisances	1				-	
Nuisances total des faits	333	276	322	-3%	14,4	16,9

Notre Police Locale s'est investie en la matière à travers la désignation d'une personne de référence en 2009.

En 2018, cette personne a été renforcée par 2 personnes qui y consacraient un mi-temps chacune. Cela a permis de mieux lutter contre le phénomène et de diversifier les angles d'approche.

Les résultats repris dans le tableau ci-dessous sont le fruit de leur activité.

De même que la problématique des stupéfiants, le nombre de PV « déchets » reflète d'avantage l'activité menée dans ce domaine qu'une réelle image du phénomène. Des campagnes médiatiques ou des émissions de télévision attirent l'attention sur les méthodes utilisées par les services de police pour identifier les auteurs de dépôt clandestin, ce qui peut avoir pour conséquence d'inciter une plus grande prudence chez certains pollueurs.

La fouille de nombreux dépôts n'aboutit à aucune identification d'un auteur.

	2017	2018
Dépôts fouillés	57	65
PV rédigés	11	27
Avertissement RGP	60	83

Il est également à noter que la commune s'est dotée ce 22 juin 2013 d'un règlement général de police (RGP) remis à neuf et qui intègre le principe des sanctions administratives. Même s'il est évident que le RGP couvre un domaine plus vaste que celui de l'environnement, vous constaterez que les agents de quartier ont principalement rédigé des avertissements liés aux domaines du RGP/environnement.

- **Insécurité routière**

Afin de présenter les chiffres en lien avec l'insécurité routière, nous utiliserons les données du baromètre de la circulation d'avril 2019 rédigé par la Police Fédérale FPF/DGR/DRI.

Nous les complétons avec les infractions routières extraites en date du 06/2019 par DRI.

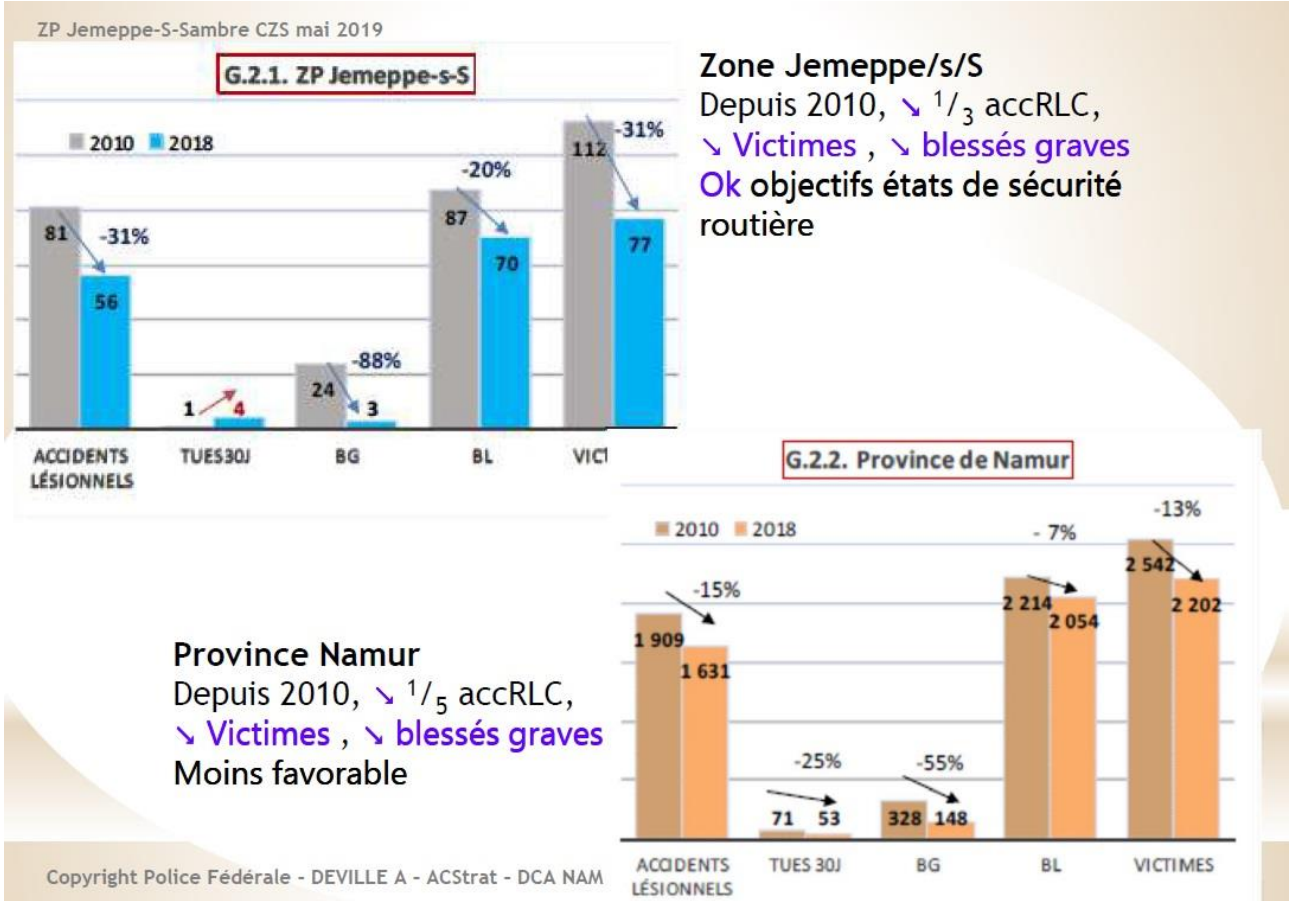
Nous présenterons d'abord les données des accidents issus des baromètres de la circulation.

	2015	2016	2017	2018
Accidents dégâts matériels			234	190
Accident lésions corporelles	59	72	61	56
Accidents mortel	1	4	1	4
Tués	1	4	1	4
Blessés graves	8	6	9	3
Blessés légers	85	86	78	70
Total blessés	94	96	88	77

À la lecture de ce graphique, nous constatons que les accidents avec dégâts matériels diminuent entre 2017 et 2018.

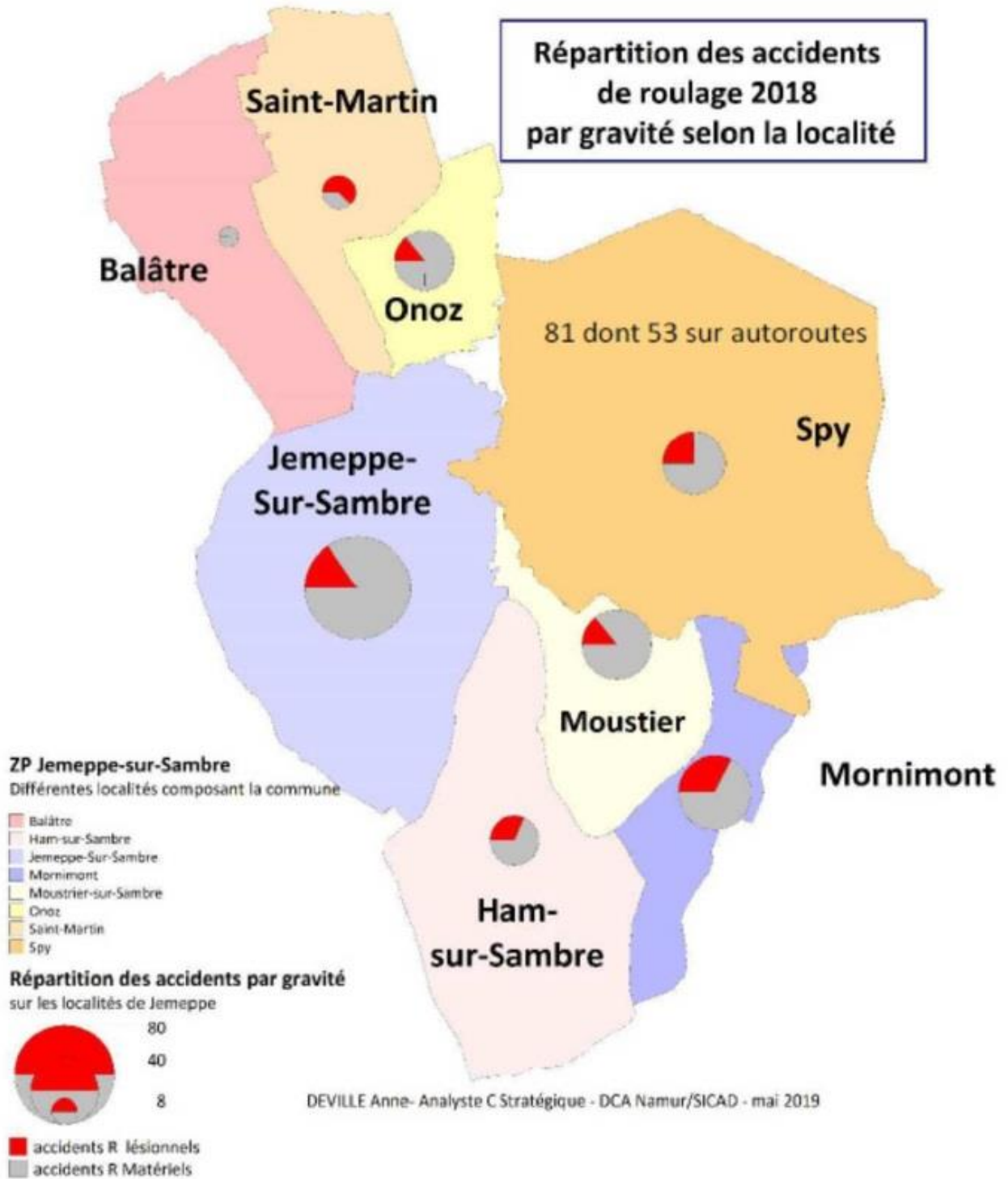
Les accidents mortels demeurent, heureusement, marginaux mais ont quadruplé entre 2017 et 2018. Les chiffres étant marginaux, le moindre changement entraîne un redoublement ou plus des personnes décédées lors d'un accident de circulation.

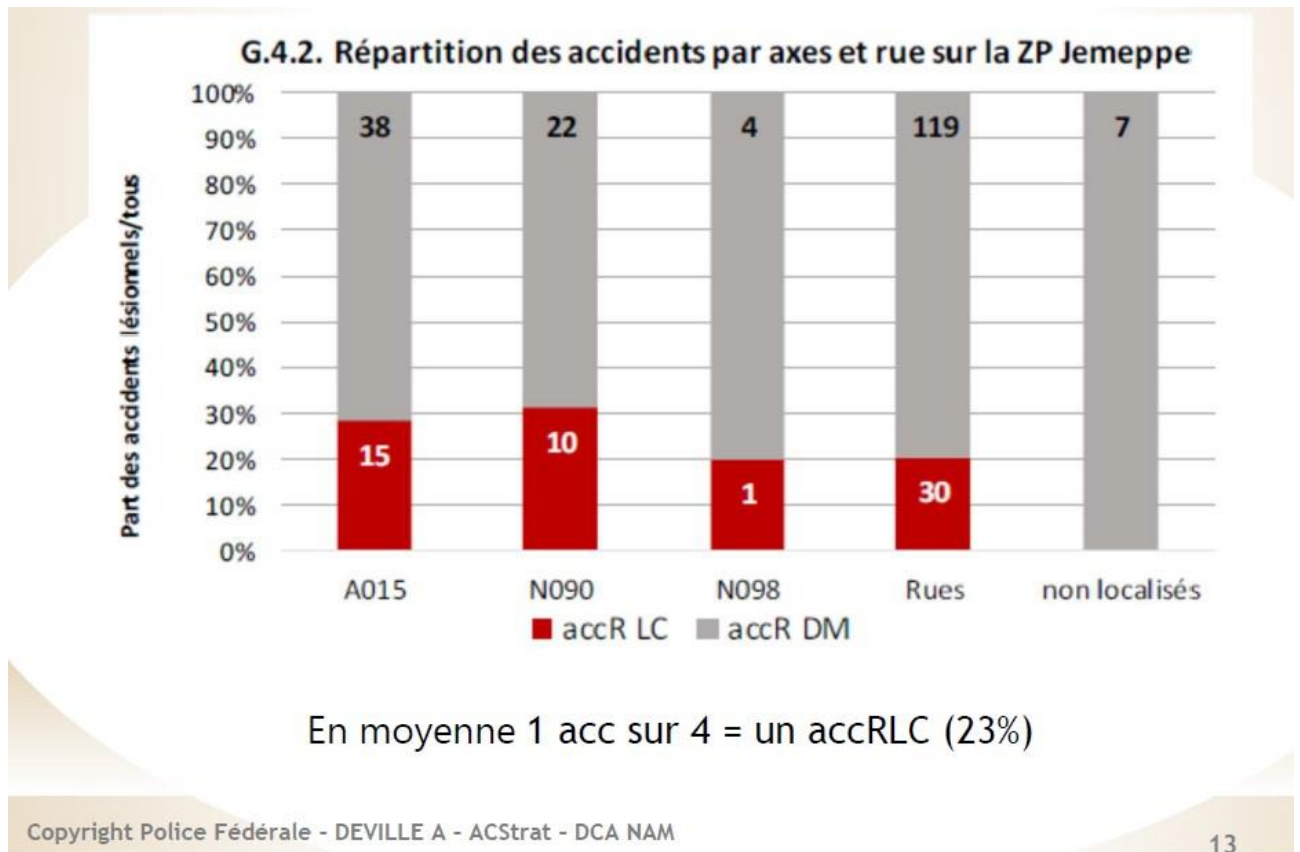
Au vu de ce tableau et de l'analyse de la Police Fédérale/ DCA NAMUR (Accidents de roulage avec lésions corporelles), nous constatons que les accidents avec lésions sont en nette diminution.



En étudiant plus avant l'analyse de la DCA NAMUR, et plus particulièrement la carte ci-dessous, nous constatons que la majorité des accidents relevés sur l'entité de SPY ont lieu sur l'autoroute. De nombreux accidents ont lieu également sur les routes nationales traversant notre territoire. Or, ces routes relèvent du domaine d'action de la Police Fédérale/DGA/Police de la route.

Les accidents sur autoroute ou sur routes nationales représentent 38% des accidents de notre territoire. Au vu des bonnes relations que nous avons avec nos collègues de la Police de la Route, nous essayons de mener des actions communes pour lutter contre l'insécurité routière et nous essayons également d'être présent sur les routes nationales.





Nous constatons par ailleurs que la victimisation est fort fluctuante pour notre Police Locale. En effet, avec moins de 200 accidents avec lésions corporelles par an, le moindre accident influence fortement les statistiques.

Dans l'analyse de la victimisation ci-dessus, nous constatons que le nombre de victimes a baissé depuis 2010 de 31%.

Nous pouvons donc en conclure que les accidents, et plus particulièrement les accidents mortels constituent un problème (relatif au vu du nombre) sur le territoire de notre zone de police.

2.3.2. Données subjectives

Après les données objectives, ce Plan Zonal de Sécurité laisse ici la part belle aux sentiments subjectifs d'insécurité au sein de la commune de Jemeppe-sur-Sambre. Il était ici important d'écouter les citoyens mais également l'ensemble des membres du personnel de la zone de police.

Notre Police Locale a dès lors consulté les données recueillies de sa population via le moniteur local de sécurité ainsi qu'un avis auprès de divers membres du personnel.

Ces enquêtes avaient pour thèmes la sécurité et la qualité de vie.

Une analyse SWOT a été réalisée par le précédent Chef de Corps avant son départ.

Les données qui seront présentées ci-après ne concernent que la sécurité et la qualité de vie.

Madame la Bourgmestre, aidée de sa majorité, a lancé le programme stratégique transversal avec notamment un volet sécurité/police. Nous pouvons considérer les données issues de ces réunions citoyennes comme un avis supplémentaire.

Etant donné qu'il s'agissait d'ateliers citoyens, nous ne pouvons toutefois chiffrer ou pondérer tous les items retenus.

Un fort sentiment d'insécurité s'est développé chez une partie de la population de SPY au vu de la présence de transmigrants sur notre territoire. En effet, nous avons constaté un changement dans la population des transmigrants et donc une différence de comportement. Cela a induit, chez certains habitants, une certaine insécurité.

2.3.2.1. Moniteur local de sécurité

- Répartition de la population dans l'échantillon

Ce moniteur se base sur un échantillon qui n'a pas été tout à fait représentatif pour la commune de Jemeppe-sur-Sambre et qui a donc fait l'objet de corrections statistiques.

Cette enquête était composée de diverses questions sur des thématiques comme :

- problème de quartier
- sentiment d'insécurité
- victimisation et plainte
- appréciation du fonctionnement du service de police de votre zone
- dernier contact avec votre zone de police

Composition de l'échantillon



- + jeunes de 15- 24 ans que dans la population

- + femmes de 25 à 34 ans

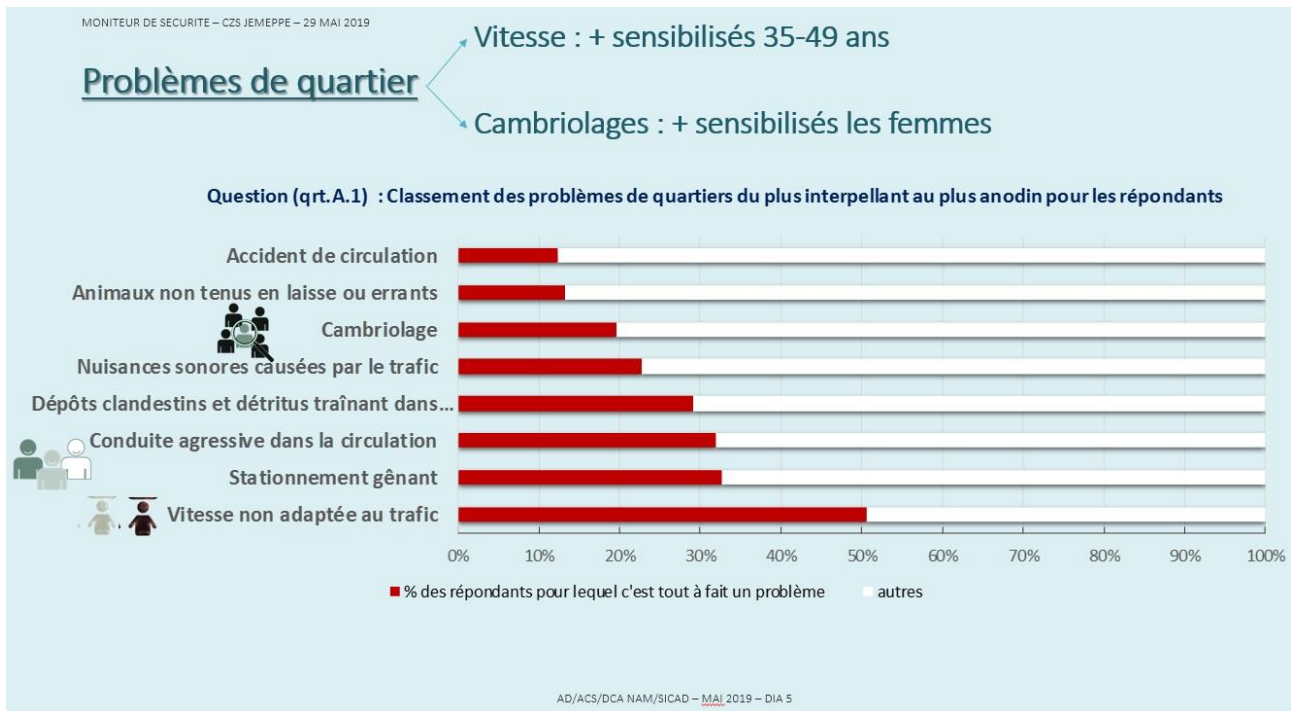


- Moins de personnes [50 à 64 ans]

- Taille par rapport aux répondants potentiels [15 ans et +] = 15.615 pers
= 2,5% environ

- Priorités des citoyens

Les priorités des citoyens sont reprises dans le graphique récapitulatif ci-dessous :



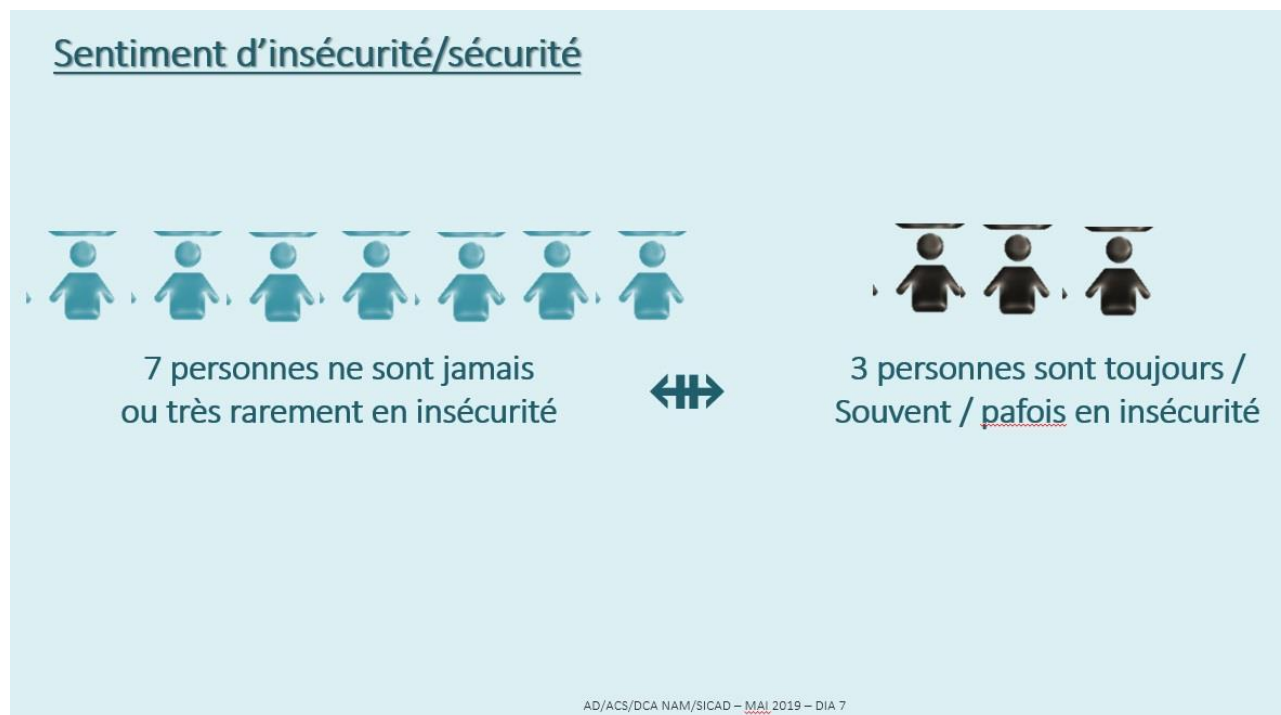
Les quatre premières priorités (au-dessus ou autour de 30%) sont donc les suivantes :

1. Vitesse non adaptée au trafic
2. Stationnement gênant
3. Conduite agressive dans la circulation
4. Dépôts clandestins et débris traînant dans la rue

Nous voyons que 3 des 4 priorités sont liées à la circulation et au sentiment d'insécurité routière. La priorité 4 est liée aux incivilités.

- **Sentiment d'insécurité**

Par rapport au sentiment d'insécurité, 70% des répondants ne se sentent jamais ou rarement en insécurité et 30 % des sondés se sentent toujours/souvent ou parfois en insécurité.



Ce sentiment d'insécurité peut amener le citoyen à adopter des comportements d'évitement comme cela a été remarqué lors de l'enquête.

3.2.3 Comportements d'évitement selon les caractéristiques personnelles

3.2.3.1 Eviter certains lieux de sa commune

Tableau: ins B.2.1.1. Pourcentages en ligne	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Fréq. totale (=100%)
Âge						
15-24 ans	3.56	10.80	28.96	27.98	28.71	46
25-34 ans	2.84	10.27	10.27	34.56	42.04	45
35-49 ans	7.54	4.63	28.96	23.89	34.99	107
50-64 ans	8.51	10.37	15.17	26.32	39.63	90
65 ans et plus	3.74	2.59	19.57	23.45	50.65	98
Total	5.78	6.85	21.18	26.07	40.12	386

Tableau: ins B.2.1.2. Pourcentages en ligne	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Fréq. totale (=100%)
Sexe						
Homme	5.21	4.66	17.98	27.26	44.90	206
Femme	6.44	9.35	24.84	24.72	34.65	180
Total	5.78	6.85	21.18	26.07	40.12	386

2.3.2.2. Programme Stratégique Transversal

La commune a souhaité adhérer au Programme Stratégique Transversal (PST).

Le premier travail a été de traduire en objectifs et actions la déclaration de politique générale de la nouvelle majorité qui s'est installée fin 2018.

Ce travail a été complété par une réunion qui a permis de fixer des échéances et les budgets à associer.

Ensuite, l'administration a organisé une réunion citoyenne sur le thème de la sécurité afin de relever les remarques éventuelles des citoyens.

La présentation du résultat final s'est réalisée ce 09 septembre 19 lors d'un Conseil Communal extraordinaire.

Vous trouverez ci-dessous l'aboutissement de ce cycle de réflexion.

L'objectif stratégique majeur est que le citoyen jemeppois puisse se sentir en sécurité au sein de sa commune.

VOLET EXTERNE : POLITIQUES COMMUNALES

DOMAINE : SECURITE

OBJECTIFS ET ACTIONS

Objectif stratégique : Etre une commune qui permet au citoyen de se sentir en sécurité

Objectif opérationnel 1. Améliorer la sécurité et la mobilité sur nos routes

Action 1.1. Élaborer un plan communal de mobilité (cfr fiche Voiries/Mobilité)

Action 1.2. Mettre en œuvre le Règlement Complémentaire de Police global (matérialiser sur le terrain les aménagements sécuritaires)

Action 1.3. Mettre à jour le Règlement Complémentaire de Police global (intégrer des nouvelles mesures et/ou adapter les mesures existantes en fonction de l'évolution des situations et des constatations sur le terrain)

Action 1.4. Veiller à l'entretien et au remplacement des panneaux de signalisation, de l'éclairage public

Action 1.5. Etablir un relevé des passages pour piétons à sécuriser et phaser les travaux d'adaptation

Action 1.6. Poursuivre les interpellations auprès de la Région wallonne pour la sécurisation de la N90 et de toutes les voiries régionales traversant notre entité

Action 1.7. Planifier le placement des radars pédagogiques et radars-smiley

Action 1.8. Prévoir l'achat d'un radar-smiley supplémentaire

Action 1.9. Mettre en place une signalisation adaptée en vue de limiter la traversée des villages par les poids lourds

Action 1.10. Sensibiliser les entreprises dont le charroi est élevé

		Action 1.11. Soutenir sur le plan logistique la mise en œuvre du plan d'actions de la Zone de Police
<i>Objectif opérationnel 2. Lutter contre les infractions routières et les incivilités</i>		
		Action 2.1. Mener des campagnes de sensibilisation au respect du Règlement général de Police (stationnement, circulation locale,...)
		Action 2.2. Adapter le Règlement général de Police sur base de nouvelles réglementations et des réalités de terrain
		Action 2.3. Mener des opérations de contrôle régulières (alcool, vitesse, poids-lourds,...)
		Action 2.4. Poursuivre la collaboration avec le Bureau des amendes administratives provincial
<i>Objectif opérationnel 3. Renforcer la police de proximité et le service aux citoyens</i>		
		Action 3.1. Mettre à disposition des services de police des locaux fonctionnels et accueillants
		Action 3.2. Assurer une présence policière adaptée lors des festivités qui le nécessitent
		Action 3.3. Mettre en place des patrouilles préventives à vélo
		Action 3.4. Organiser des rencontres citoyennes avec le Service à la Communauté dans chaque village (1 par an)
<i>Objectif opérationnel 4. Améliorer les dispositifs de prévention et de communication</i>		
		Action 4.1. Organiser une "Journée de la sécurité" (1x par an)
		Action 4.2. Développer des actions de prévention en matière de sécurité dans les établissements scolaires et lors des plaines de vacances, en collaboration avec des partenaires extérieurs
		Action 4.3. Promouvoir le service de surveillance habitation et de technoprévention

		Action 4.4. Elaborer un vade mecum à destination des organisateurs d'évènements en vue de préciser, notamment, les mesures à respecter en termes de sécurité
<i>Objectif opérationnel 5. Mener une réflexion sur l'avenir de la Zone de Police</i>		
		Action 5.1. Prendre des contacts avec les responsables d'autres zones de police
		Action 5.2. Faire un état des lieux de la situation actuelle et analyser les besoins futurs
		Action 5.3. Réaliser une analyse comparative entre zone monocommunale et zone pluricommunale

2.3.2.3. Sondage interne

La prise en compte de l'avis des membres du personnel est d'autant plus importante qu'ils sont les acteurs de première ligne des plans d'action qui découleront de ce PZS. C'est à eux que nous devons le succès de la mise en œuvre des activités prévues et par après des résultats obtenus.

Ce sondage était composé de 47 questions (fermées) réparties en 43 questions sur le fonctionnement interne et 3 questions sur la sécurité et la qualité de vie. Au vu de la taille de la zone de police, nous avons opté pour un sondage papier. La limite de ce système basé sur la confiance est qu'une personne aurait pu répondre deux fois (ou plus) au sondage.

Le fichier du sondage a été transmis à tous les membres de la zone de police via la messagerie électronique interne ainsi qu'un message instantané lors du logging du membre du personnel sur un ordinateur. Ce message a été répété à deux reprises afin de sensibiliser au mieux les membres du personnel. Ce sondage via internet garantissait l'anonymat du répondant. Les résultats ont été traités par la Zone de Police.

Quinze membres de la zone de police ont répondu au sondage ce qui fait un taux de réponse de 30% (car notre organigramme n'est pas encore complet).

En ce qui concerne les problèmes d'insécurité relevés par les membres du personnel, nous avons un classement :

1. *Cambriolages*
2. *VIF*

2.4. Attentes et objectifs des autorités et autres parties prenantes

Nous pouvons découvrir ici vers la synthèse du tableau/modèle d'argumentation qui reprend l'ensemble des attentes des parties prenantes.

Priorités	PR	Bourgmestre	Gouverneur	DirCo	DirJud	ZP Jem	Enquête interne	MLS	CHOIX
CRIMINALITE									
Les vols dans habitations	X	X	X	X		X	X		X
Le trafic de stupéfiants	X					X			
Crim liée Bandes urbaines	X								
VIF : violences conjugales	X						X		
Incivilités		X				X		X	X
Lutte contre infra routières graves									X
• Excès vitesse	X	X	X			X			
• Conduites sous influence	X	X	X	X		X		X	
Transmigration		X	X	X		X			
Points d'attention									
La détection du radicalisme	X			X					

2.5. Déploiement du corps de police

2.5.1. Capacité en personnel

Cette rubrique fait le point sur la capacité en personnel dans la zone de police au 01-09-2019.

Vous y trouverez :

- ✓ le cadre organique actuel (+date)
- ✓ le cadre réel actuel (capacité effectivement disponible + date) ;
- ✓ l'état d'avancement du processus de "calogisation"

CADRE OPÉRATIONNEL :

Effectif minimal (AR / 05/09/01)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre inscrit (par cadre)	Nombre disponible*	Date de l'enregistrement des données
36	CO/CM/CB/CA 03/09/37/02	27/06/2018	CO/CM/CB/CA 03/09/37/02	CO/CM/CB/CA 02/05/34/02	01/09/2019

(*) Une fois déduites les indisponibilités suite aux maladies, congés sans solde, détachements, participation au CIA, CIC, ...

CADRE ADMINISTRATIF ET LOGISTIQUE :

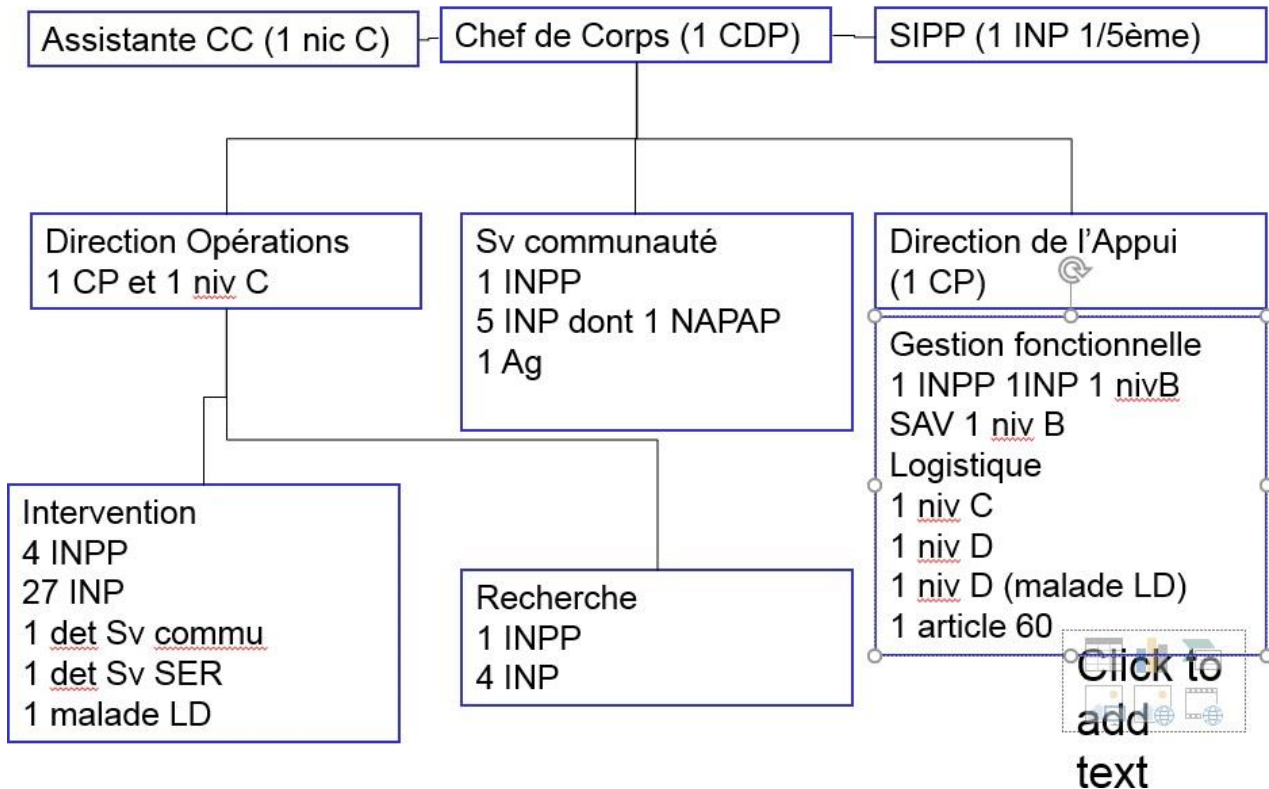
Effectif minimal (AR 05/09/01)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre inscrit (par cadre)	Nombre disponible*	Date de l'enregistrement des données
3	Niv. A/B/C/D 00/02/03/02	27/06/2018	Niv. A/B/C/D 00/02/03/2	Niv. A/B/C/D 00/02/03/2	01/09/2019

(*) Une fois déduites les indisponibilités suite aux maladies, congés sans solde, ...

2.5.2. Organigramme

Vous trouverez ci-dessous l'organigramme détaillé et actualisé de la zone de police. Celui-ci sera prochainement modifié à l'issue d'une légère modification initiée par le Chef de Corps f.f..

Organigramme 2018



2.6. Image du service policier et de son fonctionnement

Ce point dresse un état des lieux du fonctionnement du corps de police.

2.6.1. La mise en œuvre du service policier à la population

Cette rubrique vise à décrire la manière dont le corps de police contribue à ce service à la population.

NORMES MINIMALES DE FONCTIONNEMENT

Conformément à l'article 3 en son alinéa 2 de la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée (LPI), la police locale assure deux types de missions :

- La fonction de police de base, à savoir les missions de police administrative et judiciaire nécessaires à la gestion des événements et des phénomènes locaux sur le territoire de la zone de police.
- L'accomplissement de certaines missions à caractère fédéral.

Les sept fonctionnalités suivantes vont être abordées :

- Le travail de quartier
- L'accueil
- L'intervention
- L'assistance aux victimes
- La recherche et l'enquête locale
- Le maintien de l'ordre public
- La circulation

TRAVAIL DE QUARTIER

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre d'habitants</i>	<i>Nombre d'agents de quartier selon la norme</i>	<i>Nombre d'agents de quartier fonction réel de en</i>	<i>Nombre de postes de police</i>	<i>Capacité sur base annuelle</i>
01/09/2019	19074	4.77	6	1	9120
NORME: 1 agent de quartier pour 4000 habitants					
La norme est respectée					

Commentaires :

La zone de police possède un service « proximité » au poste déconcentré de Moustier-sur-Sambre où travaillent 6 agents de quartier chapeautés par 1 cadre moyen. L'un des agents de quartier sera en NAPAP à partir du 01/11/19 et a été remplacé par un INP détaché de l'intervention.

Le service est placé sous la responsabilité d'un officier.

Outre les missions propres à l'agent de quartier, notre service proximité est également actif dans la lutte contre les incivilités et la protection de l'environnement. Nous souhaitons relancer le programme « Mon Engagement pour Garantir mon Avenir » (MEGA) dispensé aux écoles de notre territoire.

ACCUEIL

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre communes composant la zone</i>	<i>Nombre de postes de police</i>	<i>Nombre d'heures de présence physique dans le point d'accueil central</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
			<i>Jours semaine</i>	<i>Week-end/ fériés</i>	
01/09/2019	1	2	8 (1 INP + 1 AGP)	0	4392
<p>NORME : 12 heures par jour de présence physique dans le point d'accueil central ainsi que l'accessibilité via une infrastructure technique et une permanence téléphonique</p> <p>La norme n'est pas respectée, mais afin d'augmenter la qualité du service offert au citoyen il avait été opté pour un accueil physique et téléphonique sur les 2 postes de police.</p>					

Commentaires :

Le poste d'accueil central (accueil physique et téléphonique) est ouvert en semaine de 8 à 16h30 (sans interruption). Nous avons fait le choix de ne plus assurer de permanence le samedi matin étant donné l'afflux de citoyens des communes voisines, venant déposer plainte à Jemeppe-sur-Sambre au vu de la fermeture de leur Zone de Police.

Nous offrons également au poste déconcentré de Moustier un accueil supplémentaire tous les jours de la semaine entre 8 et 16h30.

L'accueil est assuré par un pool constitué d'un INP, d'un AGP et d'un CALOG niveau C pour le poste central de Jemeppe et par les agents de quartiers pour le poste déconcentré de Moustier.

Les victimes qui souhaitent déposer plainte en dehors des heures d'ouverture ont l'opportunité de faire appel à notre permanence mobile via le système d'appel au CIC apposé sur la façade de notre commissariat.

INTERVENTION ET SURVEILLANCE GENERALE

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre d'intervention d'équipes</i>		<i>Nombre supplémentaires (de pointe) d'équipes</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
	Nombre	Heures de mise en œuvre	Nombre	Heures de mise en œuvre	
01/09/2019	1	24	1	Fluctuant	Fluctuant
<p>NORME: 1 équipe 24h/24h + 1 équipe de pointe 84h/semaine</p> <p>La norme est atteinte.</p>					

Commentaires :

La norme relative à l'équipe de pointe est atteinte par la présence sur le terrain d'équipe de patrouille et de sécurisation. Ces équipes sont essentiellement présentes entre 15 et 22h la semaine et le We entre 15 et 22h et entre 22 et 07h.

Le service intervention se compose de 4 cadres moyens et de 27 cadres de base (dont 1 détaché OUT). Il est dirigé par un commissaire qui est également responsable du service d'enquête et de recherche.

Les cadres moyens du service intervention assurent presque exclusivement le rôle d'OPJ permanence.

Outre leurs missions de commandement et de coordination, ils participent occasionnellement au rôle de permanence mobile.

Des patrouilles de sécurisation (de pointe) sont engagées, en fonction de la capacité disponible, en semaine, certaines nuits de weekend ou lors d'événements à risque.

ASSISTANCE AUX VICTIMES

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Disposition ou non d'un collaborateur spécialisé (oui / non)</i>	<i>Description du système de rappel permanent (cochez le système en application dans la zone)</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
		Système réglé au sein du corps	Coopération avec autres zones et/ou Police fédérale	
01/09/2019	Oui	Oui	Non	1 520
NORME: 1 collaborateur spécialisé rappelable en permanence sauf période de grands congés				
La norme est respectée				

Commentaires :

Cette fonctionnalité est assurée par une assistante sociale à temps plein. En dehors des heures d'ouverture du commissariat, celle-ci est contactable/rappelable.

Pour les cas moins graves, les policiers assurent eux-mêmes une première assistance aux victimes et ces dernières sont ensuite revues par notre collaboratrice spécialisée dans des délais raisonnables.

Lorsqu'elle est absente dans les cas de victimisation les plus graves, l'officier de permanence ne peut plus prendre contact avec une assistante sociale d'une zone voisine étant donné la fin de protocole d'accord lors du mandat du précédent Chef de Corps.

Elle participe aussi à différentes plateformes provinciales et arrondissementales telles que la violence intrafamiliale, la santé mentale, la concertation de l'arrondissement judiciaire en matière d'aide aux victimes, ...

Un partenariat est établi avec le centre de prévention du suicide où les personnes, avec leur accord, sont renvoyées.

RECHERCHE ET ENQUÊTE LOCALES

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Effectif global du corps (organique)</i>	<i>Effectif cadre opérationnel</i>	<i>Forme d'organisation</i>		<i>Capacité "recherche" annuelle</i>
			<i>Service Recherche et Enquête (membres fixes)</i>	<i>Capacité "flexible" pour la recherche et l'enquête</i>	
			Nombre FTE's ops	Nombre de FTE's ou d'heures	
01/09/2019	58	51	6	0	7600
NORME: 10% de l'effectif opérationnel pour les corps dont l'effectif global ≥ 230, pour les autres corps, 7% de l'effectif opérationnel avec minimum 1 équipe de 2 pour les jours de semaine La norme est respectée.					

Commentaires :

Nous dépassons la norme minimale étant donné que 12 % de l'effectif opérationnel est consacré à l'enquête et à la recherche locale. La présence de minimum 2 enquêteurs par jour de semaine est respectée. Un système de « garde » est également en place. Un enquêteur du service local de recherche est de garde en semaine et le week-end. Il est contactable et rappelable en dehors des heures de service via l'officier de permanence qui jugera de l'opportunité et de la plus-value que sa présence peut constituer.

Le service local de recherche (SER) est articulé autour de deux « pool », à savoir le « pool polyvalent » composé de deux cadres de base et d'un cadre de base OPJ spécialisé ICT et le « pool jeunesse » composé de deux cadres de base (dont 1 OPJ). Les deux pools sont supervisés par un cadre moyen.

GESTION POLICIÈRE D'ÉVÈNEMENTS EN ORDRE PUBLIC

<i>Système de permanence : Officier de police administrative (OPA) et Officier de police judiciaire (OPJ)</i>	<i>OPA</i>	<i>Oui</i>	<i>Dans un accord de coopération inter zonale</i>	<i>Oui</i>
		<i>Non</i>		<i>Non</i>
	<i>OPJ</i>	<i>Oui</i>	<i>Dans un accord de coopération inter zonale</i>	<i>Oui</i>
<i>Date enregistrement des données</i>		<i>Non</i>		<i>Non</i>
01/09/2019				
NORME : 1 Officier de police administrative (OPA) joignable et rappelable en permanence La permanence est garantie				

Commentaire :

Notre zone de police a mis en place un rôle de garde « officier de permanence ». Deux commissaires participent à ce rôle. Les gardes sont organisées du lundi à 8 heures au lundi suivant 8 heures. Le commissaire de garde est contactable/rappelable 24 h/24 pendant sa garde.

Actuellement, notre Zone de Police est en phase de recrutement d'un officier pour combler la place vacante suite au départ en mobilité du Directeur de l'Appui.

SÉCURITÉ ROUTIÈRE

<i>Date d'enregistrement des données</i>	<i>Capacité de travail totale</i>		<i>Forme d'organisation</i>		<i>Capacité déployée sur base annuelle</i>
			<i>Service circulation spécifique</i>	<i>Activités réparties entre les autres fonctionnalités</i>	
	<i>Nombre de FTE's</i>	<i>Heures</i>	<i>TFE/Heures</i>	<i>Heures</i>	<i>Heures</i>
01/09/2019	58	88160	1/1520	Indéterminée	Indéterminée
NORME: au minimum 8% de la capacité totale disponible de la zone de police (Ops et CALog).					
La norme est respectée.					

Commentaires :

Le « pool roulage » de notre zone de police a été dissout dans le service communauté par le précédent Chef de Corps. Suite à des remaniements en interne, l'opérateur radar a été attaché au service communauté. Le reste de la capacité à injecter dans cette fonctionnalité se réalise au travers du travail « roulage » du service intervention lors des constats d'accident de la route, au travers des opérations de contrôle routier de routine ou lors de campagne spécifique comme les campagnes BOB, au travers du service APPUI qui aide l'opérateur radar à placer les radars préventifs ou qui assurer une partie de la prévention en étant opérateur pour la voiture tonneau.

L'absence de suivi régulier des opérations menées par le service intervention ne permet pas de calculer précisément la capacité dévolue à cette fonctionnalité. Il convient également de rajouter le travail de la gestion fonctionnelle et de l'accueil des citoyens dans le domaine de la sécurité routière.

La zone de police participe également des activités de « relation publique » orientées vers la prévention dans ce domaine (Journée de la Jeunesse, journée des métiers de la sécurité ...).

SATISFAISONS-NOUS AUX INDICATEURS DE QUALITÉ QUE NOUS NOUS SOMMES FIXÉS ?

La zone de police n'avait pas fixé d'indicateurs de qualité.

MISSIONS ET TACHES A CARACTERE FEDERAL

Conformément à l'article 36 de la loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée (LPI), le plan zonal de sécurité comprend la contribution de la police locale à l'exécution des missions à caractère fédéral.

Voici un aperçu de la manière dont notre zone de police satisfait à ces missions et tâches à caractère fédéral :

1) SICAD de Namur

Un cadre de base de notre zone de police est détaché au centre de communication de Namur.

2) HyCap (Capacité hypothéquée)

Il s'agit du renfort que notre zone de police fournit au profit de la police fédérale ou d'autres polices locales pour la gestion de certains événements se déroulant sur d'autres zones (sommets européens, rassemblements sportifs, grèves prisons, Course à Francorchamps, ...).

Voici un récapitulatif des heures prestées en HYCAP par notre zone de police :

<i>Année</i>	<i>Nombre d'heures prestées</i>	<i>Crédits alloués</i>
2015	411	985
2016	884,75	1970
2017	1081,25	1970
2018	262,2	985

Nous ne faisons nous-mêmes quasi jamais appel aux renforts HyCap. Notre participation à l'effort demandé dans le cadre la MFO-2 correspond à l'engagement moyen de l'arrondissement judiciaire de Namur. Nous avons été incapables de fournir la demande de renfort HyCap par une fois en 2019.

4) FIPA (Full Integrated Police Action)

Nous participons dans la mesure de nos moyens à toutes les FIPA coordonnées par le DirCo. Cela peut concerner, par exemple, des contrôles routiers, de la prévention contre les vols,... Nous n'avons pas de données permettant de quantifier cet engagement.

5) CIRCULAIRES COL

Dans la zone de police, les circulaires du Collège des Procureurs Généraux sont analysées dès leur parution. Elles sont ensuite appliquées par le personnel qui reçoit au préalable les informations nécessaires via des publications/informations internes.

6) MFO (Directives contraignantes)

Nous contribuons à l'exécution de ces directives de la manière suivante :

<p>MFO 1 (Directive ministérielle du 13/12/2001 relative à la police des cours et tribunaux)</p>	<p>Pas d'application dans notre zone.</p>
<p>MFO 2 (Directive ministérielle du 03/04/2002 relative à la gestion de la capacité en personnel et à l'octroi de renfort en matière de police administrative)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il est fait appel à notre zone, nous sommes tenus de fournir un maximum de 3 policiers. • Notre zone de police doit fournir à la police fédérale un maximum de 985 unités de prestation à mettre à disposition (ligne de prestation Hycap 2012).
<p>MFO 3 (Directive commune des ministres de la Justice et de l'Intérieur du 14/06/2002 relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédactions de RIR (Rapport d'Information) par les services opérationnels (SER - Intervention - Proximité) et des BEPAD (Gestion des évènements) par la Direction des Opérations. • La validation se fait au quotidien par notre gestionnaire fonctionnel. • Les nouveautés et changements dans le cadre de la MFO 3 sont commentés au personnel via mails, directives ou encore lors de réunions ou de formations en interne. Ces changements sont commentés par le gestionnaire fonctionnel ou par un chef de service.
<p>MFO 4 (directive ministérielle du 04/11/2002 relative aux missions fédérales de sécurité, de surveillance et de contrôle par les services de police dans le cadre de la réglementation en matière de sécurité privée)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A notre connaissance, la zone de police n'a pas reçu de demande d'enquête de moralité en la matière.

<p>MFO 5 (Directives ministérielles du 23/12/2002 relative aux missions à caractère fédéral à exécuter par la police locale lors des missions de protection spéciale des personnes et biens mobiliers et immobiliers)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La directive est à priori sans objet au sein de notre zone.
<p>MFO 6 (Directive ministérielle commune et contraignante des ministres de la Justice et de l'Intérieur relative au fonctionnement et à l'organisation des carrefours d'information de l'arrondissement (CIA))</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manière automatisée, nous mettons à la disposition du SICAD l'ensemble des données d'intervention de la ZP. Nous avons également facilité cet échange. • Protocole d'accord avec le SICAD en ce qui concerne les signalements urgents. Nous exploitons des données d'analyse transmises par le SICAD (sur les vols qualifiés, sur les vols avec violences,...)

CONTRIBUTION AU PLAN NATIONAL DE SECURITE

Comment et dans quelle mesure tenons-nous compte du Plan National de Sécurité (2016-2019) ?

Phénomènes prioritaires PNS 2016-2019	Repris dans le PZS 2020-2025	Notre contribution au travers d'actions (non exhaustif)
Les délits de violences graves		<ul style="list-style-type: none"> • Patrouilles préventives à proximité des commerces lors des fêtes de fin d'année et des soldes • Développement d'un réseau de connaissance (police-commerçant) • Participation aux FIPA de la DCA NAMUR pour lutter contre la criminalité itinérante et contre les vols habitations
La criminalité économique et financière		<p>Cette priorité ne fait pas partie de notre core business. Notre contribution en la matière se limite à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Devoirs d'enquête et apostilles en la matière lorsqu'une demande nous parvient • Un enquêteur a une formation de comptable
La production et le trafic de drogue ainsi que la criminalité liée à la drogue		<ul style="list-style-type: none"> • Des contrôles routiers ont été organisés sur la thématique • Nous avons ciblé des endroits « à risque » et y avons accordé une importance particulière • Notre service local de recherche a une attention particulière pour des trafics locaux de stupéfiants (drogues douces)
La criminalité informatique grave		<p>Cette priorité du PNS ne fait pas partie non plus de notre core business. Nous y répondons de la même manière que pour la criminalité économique et financière.</p>
La criminalité environnementale grave	X	<p>Nous avons lutté contre les incivilités et principalement contre les dépôts clandestins.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage régulier des agents de quartier qui sont attentifs au phénomène • Patrouille des différents services dans les endroits à risque • Partenariat avec la commune pour l'enlèvement des dépôts clandestins et pour la fouille de ceux-ci • Mise en application d'un Règlement Général de Police plus moderne afin de lutter efficacement contre cette criminalité • Des contacts réguliers se font avec le fonctionnaire sanctionnateur régional

Phénomènes prioritaires PNS 2016-2019	Repris dans le PZS 2020-2025	Notre contribution au travers d'actions (non exhaustif)
La violence intrafamiliale /intraconjugale		<ul style="list-style-type: none"> • Suivi et accompagnement des victimes qui le souhaitent par notre service d'assistance policière aux victimes • Participation aux plateformes et réseaux relatifs à l'assistance aux victimes • Documentation disponible à l'accueil • Sensibilisation des équipes de première ligne • Notre pool jeunesse du service SER est particulièrement attentif
Le terrorisme		<p>Cette priorité du PNS ne fait pas partie non plus de notre core business. Nous y répondons en participant à la task force initié par la DCA et PJF NAMUR.</p> <p>Nous y sommes attentifs via nos contacts avec les entreprises sensibles. La commune est inscrite dans le projet des C-SIL en partenariat avec la commune de Sambreville</p>
La traite et le trafic d'êtres humains		<p>Cette priorité du PNS ne fait pas partie non plus de notre core business. Nous y répondons en sensibilisant nos agents de quartier aux marchands de sommeil.</p> <p>Nous n'avons pas de maisons closes sur notre territoire.</p> <p>Nous avons été particulièrement attentifs à la problématique des passeurs éventuels lors du passage des transmigrants sur notre territoire. Nous avons collaboré à l'enquête menée par la PJF.</p>
La délinquance juvénile et la criminalité dont les jeunes sont victimes		<p>Cette priorité du PNS ne fait pas partie non plus de notre core business. Des actions ont pourtant été menées envers les jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions organisées dans le cadre de la PLP 41 • Patrouilles « intervention », et service local de recherche dans les endroits à risque • Patrouilles autour de l'Athénée Royal • Organisation d'opérations visant la consommation des stupéfiants par les jeunes
La sécurité routière	X	<p>Tout au long du PZS, nous avons contribué à lutter contre l'insécurité routière à travers un plan comportant de nombreuses activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Action pour combattre la vitesse dans l'entité • Actions avec la voiture tonneau (port de la ceinture) • Contacts avec les gestionnaires de voiries (SPW, Commune). Participation à des Commissions de circulation sur base d'une demande ponctuelle • Utilisation de nos radars préventifs d type Smiley dans le cadre d'actions préventives

		<ul style="list-style-type: none"> • Contrôles d'envergure et inopinés (alcool, vitesse, ceinture, stationnement,...) • Procédure d'achat d'un analyseur de trafic en cours
Les nuisances et la criminalité de rue		Nous répondons à ce phénomène en sensibilisant nos agents de quartier et en orientant les patrouilles mobiles

MISSIONS ET TACHES EN FAVEUR DE TIERS

Nos agents de quartier sont amenés à assister des huissiers de justice pour des ouvertures de porte et des expulsions.

2.6.2. La mise en œuvre du fonctionnement interne

MANAGEMENT DES COLLABORATEURS

Puisque nous sommes toujours dans le chapitre 2 (photo), il s'agit ici de faire un état des lieux en matière de gestion des ressources humaines.

Le SPMT Arista a rédigé un rapport d'analyse des risques psycho-sociaux qui décriait le top management de la Zone de Police. Diverses pistes de solution ont été proposées par le SPMT-Arista mais une seule a été mise en œuvre : la diffusion du résultat de l'analyse à tous les membres du personnel.

De vives tensions s'en sont suivies avec les organisations syndicales qui ont déposé un préavis de grève et qui ont mené à des actions de protestation devant le commissariat.

La Zone de Police, suite à un départ, a pu retrouver une certaine sérénité et cela permet à chacun de se reconstruire.

Je me baserai sur une analyse SWOT réalisée par mon prédécesseur.

<i>ZP-5308</i>		
☐	INTERNE	EXTERNE
¶ ¶ POSITIF ¶ ¶ ☐	❖ → Personnel polyvalent & restant impliqué (personnel pas demandeur) ¶ ❖ → Une zone à taille humaine ¶ ❖ → Mixité des âges ¶ ❖ → Une certaine expérience du personnel → autonomie ¶ ❖ → Une bonne connaissance du terrain & des citoyens ☐	❖ → Très bonne collaboration avec le CPAS dans le cadre des techniciennes de surface ¶ ❖ → Arrivée d'une nouvelle majorité ¶ ❖ → Construction d'un nouveau commissariat ¶ ❖ → Opportunité de remplir le cadre ¶ ❖ → Bonne collaboration avec le Service Travaux et son responsable ☐
¶ ¶ ¶ ¶ ¶ NEGATIF ¶ ¶ ¶ ¶ ¶ ☐	❖ → Direction de service changeante (4 Dir appui en 5 ans, et c'est pas fini) ¶ ❖ → Absence de communication claire concernant les changements que pourront entraîner le départ du Chef de Corps ¶ ❖ → Absence de personnel spécialisé en ¶ --informatique ¶ --GRH ¶ --Marchés publics ¶ ¶ ❖ → Bâtiment principal très vieillissant entraînant une plus grande difficulté à l'entretenir ¶ ❖ → Zone organisée sur deux sites augmentant la difficulté de communication et de gestion ¶ ❖ → Absence de lieu spécifique consacré à la gestion technique des véhicules ¶ ❖ → Manque de place pour la gestion des stocks ¶ ❖ → Charroi vieillissant et non remplacé — Plan d'investissement? ¶ ❖ → Manque de moyen informatique (obsolescence) ¶ ❖ → Rumeurs quant à l'avenir de la zone ¶ ❖ → Absence de perspective d'avenir → moral ¶ ❖ → Manque d'effectif au Sv à la Communauté ¶ ❖ → Cloisonnement entre les services ☐	❖ → Absence de vision claire de l'avenir de la zone venant de l'autorité administrative entraînant une impossibilité de se projeter dans le temps et d'établir des plans de gestion pluriannuels ¶ ❖ → Peu de présence et d'implication du personnel communal tant dans le cadre de la préparation des points collège/conseil, que dans le cadre d'un appui en informatique ¶ ❖ → Absence complète de présence sur site de secrétaire de zone et du comptable spécial entraînant un manque de communication ¶ ❖ → Peu de candidats pour les places ouvertes ¶ ❖ → Budget trop serré ¶ ❖ → Manque de synergie/de communication avec la commune & le CPAS ¶ ❖ → Nombreux départs de membres du personnel ¶ ¶ ¶ ¶ ¶ ¶ ¶

Besoins et attentes des collaborateurs

Les collaborateurs souhaitent avant tout retrouver une certaine sérénité dans leur travail. En effet, l'ambiance a été décrite par certains comme « détestable » sous une certaine chape de plomb. Au fil d'événements pas ou peu gérés par l'autorité, des dissensions internes sont apparues au sein de l'organisation. De nombreuses procédures judiciaires ainsi qu'en matière d'harcèlement ont fait l'actualité de la Zone de Police.

L'absence d'activités fédératrices et la volonté de diviser a augmenté le cloisonnement entre les différents services.

Dans le cadre actuel du développement d'un plan de communication, l'organisation de réunions de gestion et de service est mise sur pied.

En l'absence d'un leadership éthique, certains membres du personnel ont subi des iniquités et n'ont pas toujours pu supporter ces injustices flagrantes.

Nous avons perdu ainsi un membre expérimenté de notre corps opérationnel qui n'a plus pu ré-intégrer notre Zone de Police et qui est aujourd'hui pensionné pour raisons de santé.

Aujourd'hui, les demandes ou possibilités d'évolution sont adressées à tous les membres du personnel qui sont donc tous au courant des diverses opportunités qui s'offrent à eux.

Les attentes pour retrouver une Zone de Police où il fait bon vivre et où il est agréable de venir travailler sont énormes et, paradoxalement, proportionnelles aux inquiétudes des membres du personnel face à l'arrivée d'un nouveau Chef de Corps dans le futur.

Certains membres du personnel craignent à raison de retrouver une situation identique que celle connue entre 2014 et 2018.

La politique du personnel (organiser)

Force est de constater qu'il y a eu des inégalités dans le traitement ou la considération du cadre moyen.

Par contre, une clarification des responsabilités des uns et des autres a été initiée mais pas toujours suivie d'effet lors de constatation de comportements déviants.

Les responsabilités logistiques, par exemple, sont regroupées au sein de la zone ce qui est le résultat du précédent Chef de Corps qui a créé un service APPUI fort et compétent.

Les profils de fonction ont été revus ainsi que le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI).

Des notes de procédures ont été rédigées et sont connues des membres de la Zone de Police.

Le développement des compétences (investir)

Beaucoup de demande de formations ont été refusées sur base d'arguments légers ou sur base de manque de budget. Début 2019, nous avons dû programmer toute une série de formations afin de rencontrer les attentes de la Zone de Police et des membres du personnel mais également afin que les membres du personnel puissent se voir accorder leur avancement barémique, ce qui est un droit pour le membre du personnel.

L'évaluation n'a pas été suivie régulièrement et tout est à recommencer. Il n'y a pas eu de reprise-remise lors du départ du Chef de Corps.

Aucun INPP n'a été évalué à la fin de sa période d'évaluation qui se terminait en 2017 ou 2018.

Des spécialistes en maîtrise de la violence avec arme à feu sont présents au sein de la zone de police et permettent d'effectuer un suivi en la matière.

Nous sommes toujours à la recherche d'une solution pour le volet SAAF de la GPI 48. Nous espérons signer un protocole d'accord avec la DAB NAMUR afin de mutualiser nos ressources.

Respect et valorisation du personnel (respecter)

Une des caractéristiques d'un bon leader est qu'il se trouve au sein du groupe et s'intéresse à l'individu au sein de l'organisation. Cette vision doit être communiquée et travaillée au sein de notre Zone de Police.

MANAGEMENT DES MOYENS

Il s'agit de faire un état des lieux en matière de gestion des moyens au niveau stratégique.

Gestion financière

La zone de police n'a pas effectué de démarche qui permette de coupler la gestion financière au cycle de politique policière au niveau stratégique (plan financier pluriannuel).

Il y a eu des contacts réguliers entre le Chef de Corps f.f. et le Comptable Spécial ou son service ce qui permet d'assurer le suivi de la comptabilité et du budget.

Le budget de la Police représente une charge de 160,86 Euros par habitant, soit le deuxième coût le plus élevé des zones de police de la Province de Namur.

Cet état de fait trouve une partie de son origine dans le fait que notre Zone de Police reçoit peu de subsides par rapport à son personnel, majoritairement des anciens policiers communaux à la réforme et à la création de la zone uncommunale.

Des efforts en matière de gestion des inconvénients ont été réalisés depuis 2013.

Par l'absence de justifications sur plusieurs années, nous avons perdu également les subventions octroyées par la Région Wallonne en matière d'assistance aux victimes. Nous tentons, sous l'impulsion du Chef de Corps f.f., de récupérer cette subvention.

La zone de police possède deux postes de police, héritage de l'ancienne Police Communale (Jemeppe-sur-Sambre) et de l'ancienne Brigade de Gendarmerie (Moustier). Cette dispersion géographique a elle-aussi un coût. Les bâtiments vétustes demandent de plus en plus de réparations et sont énergivores.

Nos autorités ainsi que l'ensemble du personnel sont bien conscients de l'urgence actuelle de partir vers une autre solution quant au bâtiment.

Connaissances et technologie

Il n'y a actuellement ni plan de formation à long terme mais bien des mises à niveau collective structurées (notes, directives, « théories », formations données en interne ...) et un processus d'évaluation des inspecteurs qui permet de s'assurer d'une gestion des connaissances optimale.

Le parc informatique a quant à lui fait l'objet d'un manque d'investissement. Au vu de la gestion malheureuse du dossier de la virtualisation des serveurs, nous avons dû reprendre le dossier à zéro et relancer toute la procédure. Nous serons une des dernières Zones de Police à passer le pas. L'absence de désignation d'un DPO nous a également fait prendre un peu de retard que nous comblons petit à petit.

Matériel et services

La zone de police possède deux postes de police. Le commissariat de Jemeppe-sur-Sambre est dans un état déplorable. C'est un ancien bâtiment datant de 1965 cédé à la Police Communale lors de la fusion des communes. Des transformations ont été réalisées afin de relocaliser le service SER à Jemeppe s/S, proche de l'intervention. Ces travaux ont eu un coût certain ce qui a ralenti les autorités à prendre la décision ferme et définitive d'une rénovation ou d'une construction d'un nouvel hôtel de police.

Il n'est pas en règle avec la législation en matière de bien-être et prévention. Il est mal isolé, dispose encore d'anciens châssis et de simples vitrages et comporte encore en certains endroits de l'amiante.

Le bâtiment est maintenant arrivé à un tel point d'essoufflement qu'aucune action ne peut plus être entreprise.

Le commissariat de Moustier a été inauguré en 1995 et est en bien meilleur état bien qu'aucun investissement n'a été réalisé depuis.

La zone de police dispose d'un charroi de 16 véhicules opérationnels mais devrait retrouver son niveau précédent de 19 véhicules.

De nombreux achats ont été réalisés en matière d'équipements policiers.

MANAGEMENT DES PROCESSUS

Nous avons au sein de la zone de police certains processus écrits comme la gestion des pièces à conviction et saisies ou l'arrestation d'une personne. Cela est complété par un travail au quotidien par processus « sans le savoir » dans certains domaines notamment dans le cadre de la gestion fonctionnelle, de l'intervention et de l'accueil.

2.7. Coopération

Ce point a trait à tout ce qui “lie” la zone de police dans une relation de partenariat.

2.7.1. Coopération policière inter zonale, supra locale et internationale

Cette rubrique donne un aperçu des protocoles ou accords de coopération conclus avec des zones de police voisines et/ou avec certains services de la police fédérale, ainsi des divers réseaux auxquels participent les collaborateurs de la zone de police.

<i>SICAD</i>	Voir point 2.6.1 (Missions et tâches à caractère fédéral)
<i>FIPA</i>	Voir point 2.6.1 (Missions et tâches à caractère fédéral)
<i>TAM</i>	Notre zone de police possède actuellement trois collaborateurs du service local de recherche qui sont formés en « techniques d'auditions de mineurs et qui font partie du réseau « TAM ».
<i>PJF</i>	Nous pouvons compter sur l'appui du RCCU (Régional Computer Crime Unit) et du Laboratoire PTS (Police Technique et Scientifique).
<i>SAV</i>	Un « réseau » existe en matière d'assistance policière aux victimes. Il réunit les différents services de police de l'arrondissement. Des rencontres régulières sont organisées en vue d'échanger l'information et les bonnes pratiques.
<i>SER</i>	Les responsables des Services Locaux de Recherches de l'arrondissement et la PJF se réunissent. Le but étant de discuter des dossiers en cours et d'échanger l'information.
<i>Parquet</i>	Le Chef de Corps de notre zone de police participe aux réunions initiées par le parquet.
<i>DPL</i>	Un réseau des « Directeurs du Personnel et de la « Logistique » de l'arrondissement permet un échange d'information.
<i>GF</i>	Les Gestionnaires Fonctionnels des différentes zones de police de l'arrondissement se rassemblent « en réseau » avec le CIA (Carrefour d'Information d'Arrondissement) afin de discuter de la gestion fonctionnelle et technique.
<i>Police à Cheval</i>	Notre zone de police bénéficie régulièrement de policiers à cheval de la Police Fédérale.

<i>SICAD</i>	Accord de collaboration concernant les signalements urgents (lorsqu'il n'y a pas de gestionnaires fonctionnels présents dans la ZP). Les analyses réalisées sont mises à notre disposition pour exploitation.
<i>Analyste Stratégique DCA Namur</i>	Nous pouvons toujours compter sur l'analyste stratégique de la DCA de Namur.
<i>Stressteam Pol Fed</i>	Lorsqu'une intervention peut causer des traumatismes chez les intervenants, nous pouvons faire appel au stressteam de la police fédérale en vue d'organiser un « débriefing » général ou individuel. Nous n'avons heureusement pas encore dû solliciter leur service.

Il ne nous est pas possible ici de lister de manière exhaustive les collaborations entre les différents services de police de l'arrondissement judiciaire de Namur étant donné qu'il n'existe pas des protocoles et conventions formels.

2.7.2. Autre type de coopération – protocoles avec partenaires **non policiers** et tiers

Cette rubrique donne un aperçu des protocoles ou accords de coopération conclus avec des partenaires non policiers et des tiers.

Sécurité routière	La zone de police participe à diverses campagnes régionales de sensibilisation (BOB, contrôles de vitesse, ...) sous l'égide de l'AWSR.
CPAS	En collaboration avec le CPAS de Jemeppe afin que ce service prenne en charge les frais de logement (sur le court terme) des victimes de violences intrafamiliales qui ne peuvent rester dans leur domicile.

CHAPITRE 3

LES OBJECTIFS STRATEGIQUES



Ce chapitre définit la politique du corps de police à un niveau stratégique pour la période 2020-2025 et comprend donc la contribution d'une fonction de police "excellente" à la sécurité intégrale ("sociétale")⁷.

Les choix de politique policière sont à situer soit dans le domaine de la "sécurité et qualité de vie" (orientation externe), soit dans le domaine du "service et du fonctionnement policiers".

Chaque choix fait l'objet d'un objectif stratégique pour la période de validité du plan (2020-2025).

Il s'agit des objectifs (à long terme) que nous souhaitons réaliser d'ici 2025. Il est important de formuler un nombre restreint d'objectifs réalistes et réalisables et qui vont faire en sorte que nous nous améliorions en tant qu'organisation de police et que nous puissions offrir un meilleur service. Tous les objectifs formulés à cet égard (externes et internes) ont la même importance.

Chaque objectif stratégique est traduit en objectifs annuels (SMART). Pour chaque objectif annuel, un plan d'action est rédigé (cf. chapitre 6) qui décrit la manière dont l'objectif sera réalisé. Le plan d'action fait l'objet d'une approche par projet et nécessite un engagement y compris au sein du travail régulier.

Le plan d'action décrit quelles activités doivent être exécutées, par qui, quand, de quelle manière et avec quels moyens et quelles personnes, et ce afin de pouvoir réaliser l'objectif. Les plans d'action sont ajoutés au PZS chaque année.

Il est nécessaire d'avoir une cohérence entre les choix opérés et le chapitre précédent (Chapitre 2 Scanning et Analyse) étant donné que les choix sont la résultante d'une concertation préalable au sein du conseil zonal de sécurité⁸.

Les résultats de cette concertation et donc les choix qui sont faits sont mentionnés dans la matrice de décision ou modèle d'argumentation repris au point 3.2.1.

3.1. Les objectifs stratégiques précédents – Evaluation et leçons à tirer

Dans le cadre de l'amélioration de la sécurité et de la qualité de vie, le PZS 2014-2017 reprenait comme objectifs stratégiques :

- Nous souhaitons contribuer à maîtriser le phénomène des vols dans les habitations sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre.
- Nous souhaitons contribuer à maîtriser l'ensemble des vecteurs d'insécurité routière sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre et, en particulier, la vitesse inadaptée au trafic et la conduite sous influence.

⁷ Dans le texte vision "Vers l'Excellence dans la fonction de police", au lieu de la notion de "sécurité intégrale" (sauf s'il est fait référence à des textes dans lesquels le terme "sécurité intégrale" est encore utilisé), la notion de "sécurité sociétale" est choisie, car elle reflète mieux l'idée que l'approche de la sécurité est l'affaire d'un grand nombre de partenaires sociaux sous la direction des autorités. Le terme "sécurité sociétale" englobe tant la notion de sécurité "intégrale" que la notion de sécurité "intégrée".

⁸ Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, *M.B.*, 5 janvier 1999. Art. 35 et seq.

- Nous souhaitons contribuer à améliorer la qualité de vie des citoyens de Jemeppe-sur-Sambre en luttant contre les incivilités et, en particulier, la problématique des dépôts clandestins et des détritrus.

Chaque objectif stratégique faisait l'objet d'un plan d'action écrit.

Ils n'ont malheureusement pas fait l'objet d'un suivi très pointu au niveau des heures consacrées à cet objectif. De plus, au vu des périodes de stress intense au sein de la Zone de Police, l'activité a connu des périodes fastes et moins fastes. Cela ne nous permet pas de tirer des conclusions objectives quant à leur plus-value depuis leur entrée en application.

Comme rappelé supra, cela ne signifie bien entendu pas que nous n'avons pas travaillé au sein de notre Police Locale en ces domaines d'activités. Cela signifie que le travail accompli n'a pas été totalement encadré, structuré et suivi par des indicateurs. Même si des chiffres d'activités étaient régulièrement communiqués par les chefs de service, ils sont difficilement exploitables.

Dans le cadre du service policier et de son fonctionnement, le PZS 2014-2017 reprenait deux objectifs stratégiques.

- Nous souhaitons développer un management moderne qui place le collaborateur au centre des préoccupations de notre Police Locale.
- Nous souhaitons améliorer l'organisation et le fonctionnement de notre Police Locale à travers le développement d'une politique innovante favorisant la polyvalence, la communication interne et l'échange optimal de l'information.

Toutefois, il convient de constater que ces objectifs sont restés lettre morte quant à leur réalisation pratique au sein et pour notre personnel.

3.2. Les objectifs stratégiques 2020-2025

3.2.1. Synthèse de l'argumentation

Vous trouverez ci-dessous un modèle d'argumentation reprenant les attentes des parties prenantes qui a permis au conseil zonal de sécurité lors de sa réunion du 29-05-2019 de fixer les priorités en matière de sécurité pour le plan zonal 2020-2025.

Nous nous sommes rendus compte que nous pouvons prolonger les priorités du précédent PZS car la criminalité de notre Zone de Police n'a pas foncièrement changé et que les priorités liées au fonctionnement interne peuvent enfin être mises en application.

Priorités	PR	Bourgmestre	Gouverneur	DirCo	DirJud	ZP Jem	Enquête interne	MLS	CHOIX
CRIMINALITE									
Les vols dans habitations	X	X	X	X		X	X		X
Le trafic de stupéfiants	X					X			
Crim liée Bandes urbaines	X								
VIF : violences conjugales	X						X		
Incivilités		X				X		X	X
Lutte contre infra routières graves									X
• Excès vitesse	X	X	X			X			
• Conduites sous influence	X	X	X	X		X		X	
Transmigration		X	X	X	X	X			
Points d'attention									
La détection du radicalisme	X			X					

Il faut toujours garder à l'esprit que ce n'est pas parce qu'un domaine n'est pas repris en priorité qu'on ne travaille pas dessus.

En matière de sécurité (externe) :

- Les priorités retenues sont :
 - Les vols dans les habitations

- L'insécurité routière et en particulier :
 - ◇ la vitesse excessive
 - ◇ la conduite sous influence
- Les incivilités

- Les points d'attention retenus sont :
 - La transmigration

- En matière de fonctionnement interne, les priorités retenues sont :
 - Une politique moderne de gestion des ressources humaines
 - L'amélioration du fonctionnement interne

Toutes ces priorités sont détaillées dans les objectifs stratégiques repris dans le chapitre3.

3.2.2. Les objectifs stratégiques

On trouve sous cette rubrique les objectifs stratégiques ou à long terme. Ces objectifs sont accompagnés de facteurs critiques de succès et conditions périphériques, autrement dit tous les facteurs qui vont rendre possible et faciliter leur réalisation. Ces facteurs sont liés à l'organisation du corps de police.

Vous trouverez d'abord les mesures planifiées pour respecter les normes minimales et ensuite les objectifs stratégiques dans les domaines de la "sécurité et qualité de vie" (externes) et dans le domaine du "service et du fonctionnement policiers" (internes).

Mesures/objectifs pour satisfaire aux normes minimales de fonctionnement (si tel n'est pas encore le cas !)

- Accueil :
 - La volonté de centraliser les deux postes de police dans un seul commissariat central va permettre de réaliser une économie d'échelle.
 - Cette centralisation de tout le personnel pourra passer par des aménagements qui nous permettront de respecter la GPI 91.

- Intervention :
 - Dans le cadre de la concertation de base de la zone de police, les horaires du service intervention ont été modifiés afin d'augmenter la capacité opérationnelle des équipes de pointe et d'assurer une meilleure sécurité sur le territoire.
 - D'autres services (PROXIMITE, SER) peuvent également participer aux patrouilles de pointe qui visent une meilleure prévention et sécurisation (Patrouilles Mixtes).

OBJECTIF STRATEGIQUE (sécurité et qualité de vie):

Nous souhaitons contribuer à maîtriser le phénomène des **vols dans les habitations** sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre.

Facteurs critiques de succès et conditions périphériques

- LEADERSHIP
 - Impliquer tous les collaborateurs à tous les niveaux (tous les services depuis la rédaction du plan d'action au débriefing de l'opération)
 - Planifier la capacité nécessaire
 - Contribuer à procéder à une approche multidisciplinaire du phénomène en mettant en valeur et à profit les spécificités des différents départements de la zone et de nos différents partenaires.
 - Sensibiliser par les différents canaux disponibles (intranet, internet, site communal, page Facebook (lancée en septembre 19) ..)
 - Intensification des contacts et actions menées avec les acteurs et partenaires de la chaîne de la sécurité
 - ...
- STRATEGIE ET POLITIQUE
 - Cerner le phénomène et en donner une image précise en tenant compte des données contextuelles
 - Etablir un suivi périodique par des cartographies et continu afin de réorienter au mieux la stratégie en temps réel
 - Etablir un plan d'action orienté résultat dans un groupe de travail ad hoc.
 - ...
- MANAGEMENT DES COLLABORATEURS
 - Assurer le recyclage du personnel « prévention vol »
 - Assurer et évaluer le type de formation, information interne pour améliorer la qualité des PV + rédaction RIR
 - Programmer des réunions trimestrielles internes visant à rassembler les collaborateurs au sein du groupe de travail afin de réaliser ensemble une évaluation pertinente : vérifier l'état d'avancement, réflexion sur les résultats, échange, écoute, adaptation, réajustement, réorientation et amélioration continue...
 - Réaliser un feed-back des résultats aux collaborateurs de tous les niveaux et services.
 - Développer une communication interne et externe
 - Coordination inter-département pour améliorer la qualité du travail : ex : gestion des maisons inoccupées, surveillance vacances,...
 - ...
- MANAGEMENT DES MOYENS
 - Gestion efficace des outils ICT
 - Investir dans du matériel de présentation pour les réunions citoyennes, les portes ouvertes, les journées des acteurs sociaux
 - ...

- MANAGEMENT DES PROCESSUS
 - Assurer des revisites systématiques par les agents de quartier
 - Développer l'objectif et y travailler de manière transversale
 - Développer l'outil permettant de transmettre l'information au personnel
 - ...
- PARTENAIRES
 - Police Fédérale
 - Services communaux (folder aux nouveaux arrivants, service communication...)
 - Service conseiller en prévention vol
 - Parquet
 - ...
- SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE
 - Indicateurs :
 - ◇ Nombre de cambriolages commis / cambriolages (tentatives + accomplis) sur les cibles suivantes : maisons, appartements et chantiers d'habitations.
Ces données criminelles sont couplées aux résultats des actions policières et aux données contextuelles pour une évaluation pertinente. La fréquence de mesure repose sur une observation quotidienne qui alimente une évaluation mensuelle.
 - ◇ Nombre de faits / nombre d'habitations
 - ◇ Sentiment d'insécurité général en la matière
 - ◇ Nombre de demandes « surveillance habitation »
 - ◇ ...
 - Méthode – outil de suivi :
 - ◇ Extraction des données de la BNG
 - ◇ Extraction des données des bulletins de service
 - ◇ Analyse de la DCA Namur
 - ◇ Cartographie
 - ◇ ...
 - Fréquence de mesure:
 - ◇ Tous les 2 mois

OBJECTIF STRATEGIQUE (sécurité et qualité de vie):

Nous souhaitons contribuer à maîtriser l'ensemble des vecteurs **d'insécurité routière** sur le territoire de la Police Locale de Jemeppe-sur-Sambre et, en particulier, la vitesse inadaptée au trafic et la conduite sous influence.

Facteurs critiques de succès et conditions périphériques

- LEADERSHIP
 - Impliquer tous les collaborateurs à tous les niveaux (tous les services depuis la rédaction du plan d'action au débriefing de l'opération)
 - Planifier la capacité nécessaire
 - Contribuer à procéder à une approche multidisciplinaire du phénomène (voitures, motos, cyclos, vélos, piétons, ...)
 - Intensification des contacts et actions menées avec les acteurs et partenaires de la chaîne de la sécurité
 - Sensibiliser par les différents canaux disponibles (intranet, internet, site communal, page Facebook, ...)
 - ...

- STRATEGIE ET POLITIQUE
 - Contribuer à cerner efficacement le phénomène de l'insécurité routière sur base des analyses fédérales (analyste stratégique et baromètre de la sécurité routière) afin de pouvoir en donner une image précise et de procéder à des actions concrètes adaptées
 - Etablir un suivi périodique par des cartographies afin de réorienter au mieux la stratégie en temps réel
 - Etablir un plan d'action orienté résultat dans un groupe de travail ad hoc.
 - ...

- MANAGEMENT DES COLLABORATEURS
 - Sensibiliser le personnel à la sécurité routière
 - Veiller à la formation du personnel et à son recyclage
 - Obtenir l'adhésion du personnel (aspect motivation)
 - ...

- MANAGEMENT DES MOYENS
 - Stimuler la transmission des connaissances avec l'aide du CENTREX (consolider et partager les connaissances à l'intérieur du corps de police)
 - Achat de matériel dans le domaine de la prévention (radars préventifs, ...)
 - Demande d'appui de la CEP
 - ...

- MANAGEMENT DES PROCESSUS
 - Développer l'objectif et y travailler de manière transversale
 - Mettre en valeur et à profit la complémentarité et les spécificités des différents membres du personnel des services de la zone de police
 - Associer les différents partenaires qui peuvent contribuer à maîtriser l'insécurité routière dans notre zone
 - Obtenir et/ou maintenir une bonne collaboration avec les partenaires dans la sphère de leur compétence et des possibilités qu'ils peuvent nous offrir.
 - ...

- PARTENAIRES
 - Police fédérale/ Police de la route et DCA NAMUR
 - SPF Mobilité et SPF Intérieur
 - Services communaux
 - Région wallonne (DGO7)
 - Les Douanes
 - ...

- SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE
 - Indicateurs :
 - ◇ Nombre d'accidents de la route (avec morts/blessés)
 - ◇ Nombre d'excès de vitesse
 - ◇ Nombre de conducteurs sous influence
 - ◇ ...
 - Méthode – outil de suivi :
 - ◇ Extraction des données de la BNG
 - ◇ Baromètre de la sécurité routière
 - ◇ Données sur les infractions routières
 - ◇ ...
 - Fréquence de mesure:
 - ◇ Bimensuel

OBJECTIF STRATEGIQUE (sécurité et qualité de vie):

Nous souhaitons contribuer à améliorer la qualité de vie des citoyens de Jemeppe-sur-Sambre en luttant contre les **incivilités**.

Facteurs critiques de succès et conditions périphériques

- LEADERSHIP
 - Impliquer tous les collaborateurs à tous les niveaux (tous les services depuis la rédaction du plan d'action au débriefing de l'opération)
 - Planifier la capacité nécessaire
 - Sensibiliser par les différents canaux disponibles (intranet, internet, site communal, page Facebook, ...)
 - ...

- STRATEGIE ET POLITIQUE
 - Cerner efficacement le phénomène et en donner une image précise
 - Etablir un suivi périodique par des cartographies
 - Etablir un plan d'action orienté résultat dans un groupe de travail ad hoc.
 - ...

- MANAGEMENT DES COLLABORATEURS
 - Recycler les collaborateurs en fonction des modifications
 - Sensibiliser nos partenaires à la notion de feed back
 - ...

- MANAGEMENT DES MOYENS
 - Budget suffisant pour des formations spécifiques
 - ...

- MANAGEMENT DES PROCESSUS
 - Associer les différents partenaires qui peuvent contribuer à lutter contre ce phénomène dans notre zone
 - ...

- PARTENAIRES
 - Parquet
 - Fonctionnaire sanctionnateur (régional)
 - Services communaux (service travaux, service communication...)
 - Réseau « environnement » de l'arrondissement
 - ...

- SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE
 - Indicateurs :
 - ◇ Nombre de procès-verbaux ou de PI rédigés

- ◇ Nombre de dépôts fouillés
- ◇ Nombre d'affaires traitées par le parquet
- ◇ Nombre de sanctions administratives
- ◇ ...

- Méthode – outil de suivi :
 - ◇ Extraction de la BNG
 - ◇ Suivi des activités en interne
 - ◇ Rapport de nos partenaires
 - ◇ ...

- Fréquence de mesure:
 - ◇ Bimensuel

OBJECTIF STRATEGIQUE (service et fonctionnement policiers):

Nous souhaitons développer un management moderne qui **place le collaborateur au centre** des préoccupations de notre Police Locale.

Facteurs critiques de succès et conditions périphériques

- LEADERSHIP
 - Attitude exemplaire des chefs
 - Traitement équitable de tous les collaborateurs par tous les responsables
 - Attitude valorisante vis-à-vis des collaborateurs
 - ...
- STRATEGIE ET POLITIQUE
 - Développement du plan d'action « Bien-être et prévention »
 - Implication des collaborateurs dans l'élaboration du plan d'action
 - Développer une communication interne optimale
 - ...
- MANAGEMENT DES COLLABORATEURS
 - Le code déontologique est au sein de notre corps de police le point de repère pour le fonctionnement de tous les collaborateurs
 - Sensibiliser les membres du personnel quant aux valeurs développées dans ce plan
 - ...
- MANAGEMENT DES MOYENS
 - Amélioration de l'environnement et des conditions de travail
 - Gestion et transmission des connaissances
 - ...
- MANAGEMENT DES PROCESSUS
 - Approche intégrée et intégrale des risques (CP3)
 - ...
- PARTENAIRES :
 - SPMT
 - ...
- SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE
 - Indicateurs :
 - Taux de Turn-over
 - Facteur de Bradford (absentéisme)
 - ...
 - Méthode – outil de suivi :
 - Logiciel GALOP
 - ...
 - Fréquence de mesure:
 - semestrielle

OBJECTIF STRATEGIQUE (service et fonctionnement policiers):

Nous souhaitons améliorer l'organisation et le fonctionnement de notre Police Locale à travers le développement d'une politique innovante favorisant la **formation**, la **communication** interne et l'échange optimal de l'information, notamment au travers de la mise en place de procédures.

Facteurs critiques de succès et conditions périphériques

- LEADERSHIP
 - Implication des responsables du Corps de police
 - Mettre en place des réunions de service et inter-service
 - ...
- STRATEGIE ET POLITIQUE
 - Compléter le plan de communication interne repris dans le PZS
 - Réorganiser le corps et son fonctionnement en plaçant les services dans la direction appropriée
 - ...
- MANAGEMENT DES COLLABORATEURS
 - Etablir un plan de formation
 - Organiser des activités fédératrices
 - ...
- MANAGEMENT DES MOYENS
 - Adapter l'infrastructure afin de faciliter l'échange
 - Investir dans du mobilier adapté
 - ...
- MANAGEMENT DES PROCESSUS
 - Développer une transmission des connaissances inter et intra services
 - ...
- PARTENAIRES :
 - Parangonnage auprès d'autres zones de police
 - ...
- SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE
 - Indicateurs :
 - Nombre d'heures de formation
 - Nombre d'activités fédératrices
 - Nombre de réunions internes
 - ...
 - Méthode – outil de suivi :
 - Logiciel GALOP
 - Compte-rendu de réunion
 - ...
 - Fréquence de mesure:
 - semestrielle

CHAPITRE

4

POLITIQUE DE COMMUNICATION

Une bonne communication est essentielle pour chaque organisation: sans une bonne communication avec son entourage, la police ne peut réaliser tous ses objectifs. Cela vaut pour la communication externe avec tous les habitants de la zone, avec les autorités administratives et judiciaires, avec les entreprises et autres partenaires, mais aussi et surtout pour la communication interne avec ses propres collaborateurs. C'est la raison pour laquelle il a été opté pour un chapitre spécifique « communication ».

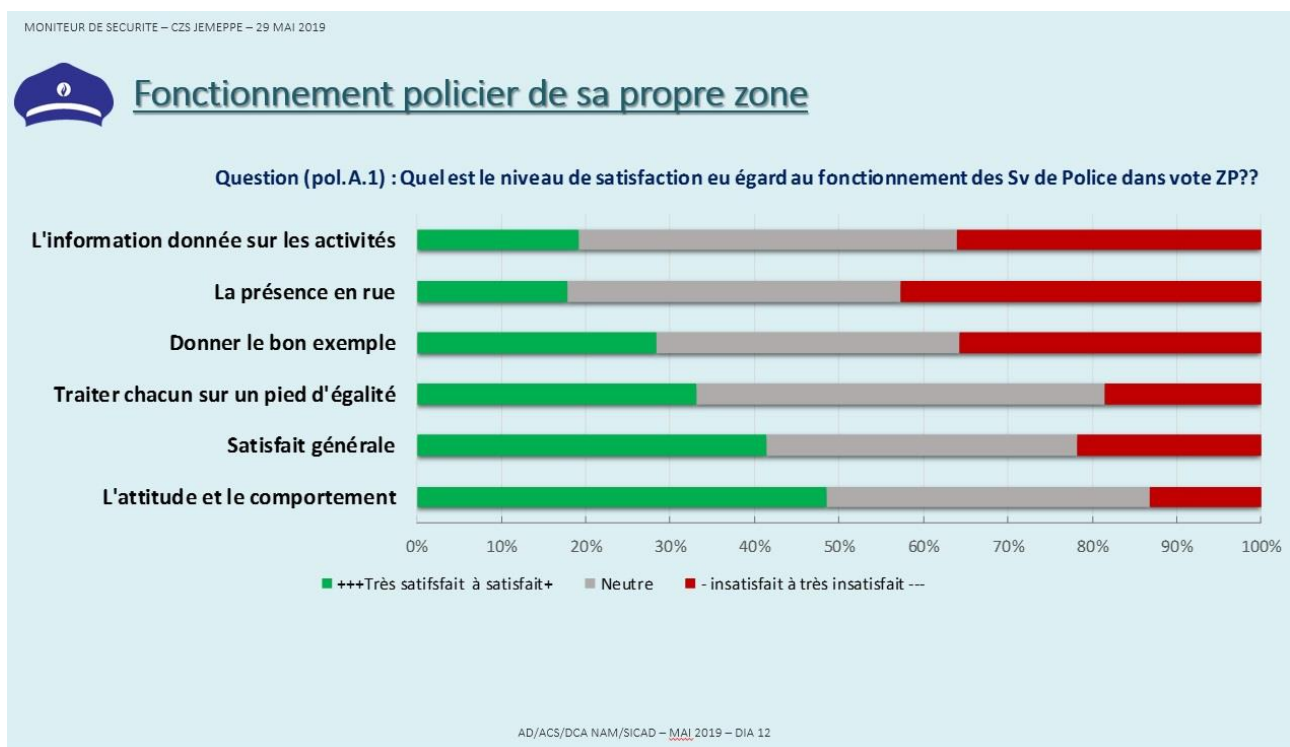
L'aspect communication n'est donc pas une donnée figée, mais plutôt un effort constant.

4.1. Communication externe

4.1.1. Leçons à tirer sur la communication externe de la politique policière 2014-2017

Force est de constater que la zone de police n'a pas su maîtriser sa communication externe et s'est faite littéralement assaillir par des articles de presse touchant in fine l'ensemble du Corps de police. L'absence de réactions adéquates a aggravé cette situation.

Le résultat tiré du moniteur de sécurité local montre sur le graphique ci-dessous que 30% de la population considère que notre Police Locale assume une fonction d'exemple contre 19% lors de la réalisation de l'ELS.



Les membres de la Zone de Police connaissent les origines de cette pression médiatique et nous constatons que depuis ce mois de mai 2019, nous connaissons une période de sérénité et de calme au niveau de la communication externe.

Afin de redorer le blason de notre Zone de Police, il est temps de communiquer sur le travail quotidien et sur les résultats obtenus.

Le site Web a pour sa part été finalisé mais est sous-utilisé. En effet, nous ne recevons que peu de communication de riverains par le site.

L'arrivée d'un nouveau chargé de communication à la commune de Jemeppe s/S permettra, sous la houlette de notre Présidente de Zone, de lancer une campagne de communication ambitieuse et mettant en valeur les membres de notre Zone de Police. Nous avons ouvert la page Facebook de la Zone de Police ce 11 septembre 2019.

Nous espérons également le soutien de nos autorités judiciaires afin de communiquer les éventuels bons résultats lors d'une opération ou d'un dossier d'enquête.

Outre la communication par des canaux formels qui est plus l'apanage du Chef de Corps, il convient de garder à l'esprit que la communication est aussi et surtout informelle. L'accueil du citoyen en nos murs, le premier contact du citoyen avec le policier lors d'un contrôle routier, ... Tous les actes de police et administratifs posés sont du domaine de la communication. Les membres du personnel sont dès lors tous des ambassadeurs de la zone de police. La communication est bel et bien l'affaire de tous.

4.1.2. Intentions concernant la communication externe de la politique policière 2020-2025

Nous souhaitons dorénavant reprendre en main cette politique en communiquant de façon plus moderne afin d'améliorer la légitimité, la crédibilité et la confiance en la zone de police.

Le climat de travail et le bon fonctionnement interne sont les facteurs critiques de succès de la communication externe.

De manière concrète, vous trouverez ci-dessous une liste d'activités qui seront menées. Certaines initiatives ont déjà été prises.

Quant au Plan Zonal de Sécurité,

- assurer sa diffusion vers toutes les autorités et parties prenantes policières
- préparer un article pour le bulletin communal
- publier la synthèse du PZS sur le site internet de la zone de police
- mettre un lien vers la synthèse sur notre page Facebook
- communiquer annuellement sur les résultats obtenus suite aux plans d'action et les actions menées

Quant à la communication dans le travail quotidien :

- une collaboration avec le service communication de la commune est mise en place
- le site internet doit être redynamisé à moyen terme sous la houlette de ce responsable
- entretenir un compte sur les médias sociaux (Facebook)
- participer activement à un maximum de réseaux et de réunions auxquels nous sommes conviés
- participer à un maximum de rencontres citoyennes

- informer les habitants du système de surveillance durant les vacances
- organiser et/ou participer à des journées "Portes ouvertes", à des salons et festivités locales (stand techno-prévention, ...).
- développer de bonnes relations avec la presse sous la forme d'un échange win-win

4.2. Communication interne

4.2.1. Leçons à tirer sur la communication interne de la politique policière 2014-2017

Force est de constater l'apparition de réunion de direction, de gestion ou de services qui ont permis à tous de s'exprimer à différents niveaux.

Par contre, nous avons constaté que des réunions en aparté ainsi que l'octroi de privilège à certains ont favorisé les clivages internes.

Les dégâts sont considérables au vu du nombre de tensions qui sont nées et qui ont été cultivées dans le temps.

Le défi consiste dès lors à restaurer un climat de confiance dans la hiérarchie ainsi que de communiquer de manière écrite pour éviter toute interprétation. Cette communication écrite s'associe avec la politique de « la porte du bureau toujours ouverte » afin que les membres du personnel puissent poser toutes les questions.

Le second défi sera de faire entrer notre Zone de Police dans les schémas de communication et de partage de l'information actuels et présents au sein de la Police Fédérale.

4.2.2. Intentions concernant la communication interne de la politique policière 2020-2025

Vous trouverez ci-dessous une liste d'activités qui seront menées. Certaines initiatives ont déjà été prises.

Quant au Plan Zonal de Sécurité,

- assurer sa diffusion en interne sous la forme d'une synthèse qui en facilitera la lecture et la prise de connaissance
- communiquer par service une information plus ciblée
- impliquer les membres du personnel à la rédaction des plans d'action sous la forme de groupes de travail représentatifs
- communiquer annuellement sur les résultats obtenus dans le cadre de ces plans d'action

Quant à la communication dans le travail quotidien :

- organiser une réunion hebdomadaire du Comité de direction composé des Officiers et Chefs de Service

- organiser des réunions toutes les trois semaines où tous les responsables (INPP, CNT, CP, CDP,) sont invités à prendre connaissance ou à participer aux décisions prises quant à la gestion du corps.
- organiser une réunion hebdomadaire où les responsables de la zone de police pourraient s'échanger de l'information plus opérationnelle par rapport à des dossiers en cours, ...
- sensibiliser les collaborateurs à la rédaction systématique des fiches informations
- développer un système de communication interne via un sharepoint ZP 5308 et TEAMS
- organiser de manière régulière des rencontres entre le Chef de Corps et les membres du personnel
- créer au sein du Comité de Concertation de base un "Comité technique" moins formel afin de faciliter les échanges et le travail sur dossier avec les partenaires sociaux

CHAPITRE

5

APPROBATION DU PLAN



5.1. Approbation

Pour prise de connaissance de ce qui précède et accord sur le présent projet de plan zonal de sécurité.	
Date de la séance :	24/09/2019
Membres du CZS	SIGNATURES
Bourgmestre-Madame Stéphanie THORON	
Procureur du Roi-Monsieur Vincent MACQ	
Chef de corps f.f. -Monsieur Frédéric HENRY	
Directeur Coordonnateur-Monsieur Michel REMACLE	
Directeur Judiciaire-Monsieur Didier VERLAINE	

CHAPITRE

PLANS D'ACTION ET PROJETS⁹

6



⁹ Cette rubrique sera complétée année après année. Etant donné qu'il s'agit d'un plan dynamique, les plans d'action annuels, les projets et tous les changements apportés au présent document (errata, addenda), seront également transmis aux instances destinataires du plan original.

LISTE DE DISTRIBUTION

- Monsieur Pieter DE CREM, Ministre de l'Intérieur
- Monsieur Koen GEENS, Ministre de la Justice
- SPF Intérieur DGSP
- Monsieur Denis MATHEN, Gouverneur de Province de Namur
- Madame Stéphanie THORON, Bourgmestre de Jemeppe-sur-Sambre
- Monsieur Vincent MACQ, Procureur du Roi de Namur
- Monsieur Frédéric HENRY, Commissaire de Police, Chef de Corps f.f. de la zone
- Monsieur le Premier Commissaire Divisionnaire de Police Michel REMACLE, Directeur Coordonnateur au sein de l'Arrondissement judiciaire de Namur
- Monsieur le Premier Commissaire Divisionnaire de Police Didier VERLAINE, Directeur Judiciaire au sein de l'Arrondissement judiciaire de Namur

ANNEXES