



Chef de corps de la Zone de Police des Hauts-Pays

Lettre de mission
2018-2022

Rapport de mi-mandat

Octobre 2020



Police Locale

2018

Chaque chef de Corps doit rédiger une lettre de mission qui déterminera les grandes orientations de son mandat de 5 ans, ainsi que les moyens qui lui sont attribués par les autorités pour y parvenir.

Lors de sa nomination, le Commissaire divisionnaire Patrice DEGOBERT a donc rédigé cette lettre de mission en se voulant le plus **concret** possible afin de répondre aux **attentes** des autorités, de la population, des partenaires sociaux et des membres de la zone de police.

OBJECTIFS

Trois objectifs transversaux et quatre objectifs stratégiques ont ainsi été développés.

Les objectifs transversaux concernent l'ensemble des objectifs stratégiques et des domaines de l'organisation. Il s'agit de :

- **Maitriser** sur base du système de contrôle interne
- **Innovier** sur base des nouvelles technologies
- **Optimiser** sur base de l'utilisation efficiente des moyens et le développement de synergies

Les objectifs stratégiques sont :

- **Consolider** les 7 fonctionnalités de base de la police
- Faire **Converger** les priorités des autorités administratives et judiciaires dans le cadre du PZS
- **Appuyer** l'organisation
- **Mobiliser** les ressources humaines

Des activités et des objectifs opérationnels concrets ont ensuite été développés pour chaque objectif transversal ou stratégique.

2020

Deux ans et demi se sont écoulés depuis la formulation de ces objectifs. Où en sont-ils aujourd'hui ?

Le présent document décrit point par point l'état d'avancement de chaque activité et objectif opérationnel découlant des objectifs transversaux et stratégiques.

Loin d'être une obligation légale ou réglementaire, il s'agit d'un exercice de transparence et de rendre compte, pilier fondamental de la fonction de police orientée vers la communauté et expression du principe de contrôle démocratique des institutions sur les services de police.

Légende :

Objectif réalisé :



En cours de réalisation :



En réflexion :



OBJECTIF TRANSVERSAL

MAÎTRISER

Développer et mettre en œuvre les outils permettant la maîtrise de l'organisation selon le concept du système de contrôle interne instauré par la circulaire CP3¹ afin de responsabiliser l'ensemble des membres du personnel.

1. **Mettre en place un monitoring constant permettant une analyse des dysfonctionnements orientée sur la détermination des causes (responsabilité individuelle ou structurelle) dans un but d'amélioration continue.**

Depuis octobre 2018 : Réunion du SCI (service contrôle interne) organisées de façon hebdomadaire.
Suivi de la liste via SharePoint.



2. **Assurer la continuité du service contrôle interne de la zone en maintenant la capacité d'au moins un FTE avec le grade d'INPP au minimum.**

Service Contrôle Interne (SCI) : 1 INPP



3. **Mettre à jour le ROI datant de 2009.**

Désignation en novembre 2019 de 2 pilotes via les objectifs du système d'évaluation.
Document en cours de réalisation.



4. **Traduire la CP 3 dans les processus et procédures opérationnels et non opérationnels.**

Contrôle du matériel sensible (armement, radios, gilets pare-balles...) :

Armoires intelligentes installées en juillet 2020.
Directive procédure de contrôle en cours d'opérationnalisation.

Système de gestion des plaintes :

Directive prise de plainte qui responsabilise le membre du personnel et la hiérarchie.



¹ Circulaire du 29 mars 2011 relative au système de contrôle interne au sein de la police intégrée à 2 niveaux

5. **Responsabiliser et impliquer la hiérarchie dans le processus disciplinaire notamment en formant des cadres à exécuter des enquêtes préalables ou le contrôle de l'alcoolémie.**

3 gradés ont suivi la formation sur les enquêtes préalables.
32 personnes ont suivi la formation contrôle alcoolémie depuis 2018



6. **Mettre en place un système de pointage.**

Etude de faisabilité à réaliser.



7. **Mettre en œuvre l'utilisation de Body Cams et de Dach Cams.**

En cours d'étude.



8. **Mettre en place un système automatique de rendre compte des interventions et de l'occupation de terrain basé sur la géolocalisation.**

Système géolocalisation et gestion des interventions Fleet Compleet en cours d'étude.



9. **Mettre en œuvre les directives RGPD² afin de garantir la protection des données à caractère personnel.**

Désignation d'un DPO (délégué à la protection des données) : CP Dhainain.
Engagement d'un juriste en 2019 pour avis juridique.
Participation au GT DPO Provincial et ex Arro Mons.
La mise en œuvre des directives est en cours.
Projet de DPO commun avec 4 zones voisines.



² Règlement (UE) 2016/679 du parlement et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)

10. Mettre en place les outils permettant la traçabilité, le suivi et le rendre compte efficace.

Projet PACOS (suivi des saisies de pièces à conviction) : en cours.

RIO (gestion du flux d'informations et des actions qui en découlent – Registre In Out) : opérationnel depuis le 01/01/2020.



11. Publier un rapport d'activité annuel permettant la transparence en interne comme en externe.

Publication prévue en octobre 2020.

Publication d'un rapport de mi-mandat



OBJECTIF TRANSVERSAL

INNOVER

Développer et utiliser des solutions innovantes basées sur les nouvelles technologies afin d'améliorer nos processus opérationnels et non opérationnels ainsi que le service rendu au citoyen et aux autorités.

12. **Mettre en œuvre le concept de bureau mobile pour les membres du personnel par l'installation d'une solution ISLP sans fil.**

Accès au bureau policier mobile « Besecure » opérationnel.

Application de contrôle « Focus » sur Smartphone et tablette en cours de déploiement.



13. **Utiliser les solutions des suites Microsoft mises à disposition par la police fédérale dans le cadre des nouvelles façons de travailler (NWoW) afin de favoriser le partage d'informations et le travail collaboratif avec des partenaires internes et externes à la police.**

Solutions utilisées :

- Teams
- One Drive
- SharePoint
- WikiPol ZP HP
- Tablettes et Smartphones



14. **Développer l'utilisation de systèmes ANPR ou de radars de nouvelle génération fixes ou mobiles pour renforcer notre capacité de contrôle.**

Achat VV ANPR (opérationnel).

Achat ANPR fixe à Quiévrain (opérationnel).

Achat d'un nouveau radar « poubelle ».

Trois poteaux à radars installés à Dour, Angre et Quiévrain.

Tronçons Wallons : Dossier technique approuvé par la Région Wallonne ; travaux à réaliser en mars 2021.



15. **Mettre à jour et développer le réseau de caméras déjà existant et acquérir des caméras déplaçables permettant une plus grande souplesse opérationnelle.**

Acquisition de 6 caméras mobiles.

Mise à jour (entretien) des caméras fixes.



16. Se mettre en conformité après la modification de la loi caméra insérant les articles 25 et suivants de la LFP³ relatifs à l'utilisation des caméras par les services de police dans le but d'utiliser tout type de caméra sur le territoire de la zone (fixes, mobiles, ANPR, drones, body cams, smartphones...)

Autorisation pour l'installation et l'utilisation de caméras obtenue par le Conseil Communal de Hensies, Quiévrain, Dour et Honnelles.



17. S'inscrire dans le projet Focus permettant le travail policier sur le terrain via des tablettes et smartphone.

Réalisé et en cours d'utilisation.



18. Installer un réseau Wifi sécurisé sur l'ensemble de nos sites favorisant le développement des nouvelles façons de travailler.

Wifi installé à Belle-Vue en 2019.



19. Mettre en place une solution d'archivage électronique permettant non seulement une gestion logistique simplifiée et moderne des archives mais également facilitant les recherches dans le cadre de la gestion de l'information policière.

A réaliser.



20. Préparer et former les membres du personnel à l'impact des nouvelles technologies dans nos fonctionnalités opérationnelles et non opérationnelles (cyber criminalité, recherche Internet « OSINT », plaintes liées à Internet, coach SharePoint...).

6 personnes ont suivi la formation Coach SharePoint

Formation de membres du SER comme personne de référence (Service enquêtes et recherches)

Formations cybercriminalité des services d'accueil et de l'intervention en cours.



³ Loi sur la Fonction de Police

OBJECTIF TRANSVERSAL

OPTIMISER

Optimiser nos processus opérationnels et non opérationnels par une utilisation efficiente de nos moyens et par le développement de synergies avec des partenaires internes ou externes à la police.

21. Donner aux différents responsables de services la gestion d'enveloppes budgétaires pour leurs prestations (heures supplémentaires, de WE et de nuit).

Réalisé.



22. Regrouper sur un seul site le commissariat de proximité de Dour et les services centraux (site Belle-Vue).

Etude des besoins réalisée.
Etude de faisabilité en cours.
Architecte désigné.



23. Développer des protocoles dans différents domaines opérationnels et non opérationnels avec les zones voisines comme par exemple des opérations de sécurisation, l'utilisation commune des installations du stand privé de Dour après mise aux normes police, ...

Protocole finalisé pour le stand de tir de Dour, opérationnel depuis février 2020.



24. Développer les partenariats avec les services de police français en participant aux différents réseaux existants et en organisant des opérations communes de part et d'autre de la frontière

Participation au Bassin de criminalité franco-belge « 3 »
Participation au réseau Vigi Agri (échange d'info entre services de police français et agriculteurs)
Présence de la gendarmerie française lors du DMF
Opérations frontières miroir.



25. Diminuer la charge de travail liée aux constatations d'excès de vitesse en signant un protocole d'accord avec le CRT Namur afin d'externaliser la rédaction des PV.

Protocole signé.



26. Mettre en œuvre des procédures d'engagement rapide de personnel en collaboration avec la direction du recrutement, les académies de police et d'autres zones de police.

Fast track : recrutement de 3 AGP en 2019

GPI 73 : recrutement de 4 INP en 2019

Recrutement urgent : 1 DPL niveau A en 2019 et 1 niveau B en 2020.

Total du recrutement depuis 2018 : 26 personnes



27. Déterminer une série d'indicateurs permettant de mesurer les résultats de nos activités afin de rendre compte dans un des tableaux de bord accessible en interne et en externe.

En cours avec (statistiques de criminalité) et un outil Office 365 « Teams Dissuasion ».

Suivi du PZS : Diffusion des statistiques de criminalité générale et de circulation (en préparation).



28. Diminuer la charge administrative.

Optimisation de l'utilisation des outils de gestion, Galop et Galop Lite.

Les communes ont repris la rédaction des ordonnances de police (sauf Quiévrain).



OBJECTIF STRATEGIQUE

CONSOLIDER

Garantir et consolider les 7 fonctionnalités de base PLP 10⁴ en développant notre visibilité et notre accessibilité.

Plan visibilité de proximité

29. Projet Senior Focus

9.600 boîtes jaunes ont été commandées et sont en cours de distribution en collaboration avec les communes, CPAS, et plans de cohésion sociale.

**30. Protocole Alzheimer**

Partenariat entre la zone de police, le parquet, la ligue Alzheimer, les maisons de repos et les services fournissant une aide et des soins à domicile.

Ce protocole a été signé pour la zone de police le 10 décembre 2019.

**31. Rencontres citoyennes.**

Une réunion « Quatre-quarts » sur Quiévrain et Honnelles.

4 réunions citoyennes à Hensies dans le cadre de la mise en place de PLP.

Une réunion PLP : Honnelles, Baisieux et Whiéries.



⁴ Circulaire ministérielle du 09/10/2001 concernant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population.

32. Rappeler le rôle des services de proximité dans la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales (VIFA).

En 2019, le SAPV de la zone de police a établi un dossier qui permet une meilleure prise en charge des victimes par les intervenants.



33. Projets orientés dans le domaine « jeunesse » (mineurs auteurs, victimes ou acteurs de la sécurité).

Dans le cadre de la lutte contre les stupéfiants, un 1^{er} contrôle a été réalisé à l’Athénée de Quiévrain en mars 2018. Avec le renfort de 2 maîtres-chiens de la police fédérale, la zone de police a contrôlé 200 élèves des classes de 5^{ème} et 6^{ème} secondaires.

Un 2^{ème} contrôle a été réalisé à l’Institut Don Bosco à Quiévrain en mars 2020. 4 maîtres-chiens ont participé à cette opération. 200 élèves de classes de la 3^{ème} à la 6^{ème} secondaire, 30 classes et plusieurs bâtiments ont ainsi été contrôlés.

En juillet 2020, la zone de police a recruté un Calog spécialisé en communication qui pourra notamment développer des campagnes de prévention à destination des établissements scolaires.

La zone de police participe également à diverses manifestations comme le Salon des métiers et de la formation à Quiévrain.



34. Patrouilles cyclistes.

Ce projet est en cours d’étude (tout le matériel de la zone a été rassemblé)



35. Développer ou dynamiser les PLP

PLP existants :

1. Whiéries
2. Baisieux
3. Blaugies
4. Honnelles (à relancer)

La ZP participe à cette action, ainsi qu’à toutes autres actions « Un jour sans » organisées par les PLP.



36. Décentraliser les accueils plaintes dans les services de proximité.

La prise des plaintes dans les commissariats de proximité est opérationnelle depuis le 1^{er} septembre 2018.



37. Renforcer les services de proximité notamment par des agents de police pour les missions accueil et circulation.

Les commissariats de proximité de Hensies et Honnelles ont été renforcés par l'affectation à chacun de ces services d'un agent de police.

Un Calog niveau B a été affecté au SAP Dour pour assurer l'accueil et le soutien administratif du responsable.



38. Renforcer le service d'intervention et l'orienter vers son cœur de métier (police secours et sécurisation).

Plusieurs recrutements en 2019 et 2020 : 5 INP et 4 INPP

Une offre continue de recrutements au travers des cycles de mobilité en 2020.

Création d'une équipe sécurisation 14/22 en 2019



39. Former le personnel à la détection des comportements suspects (BDO).

Un exposé a été réalisé par un INPP BDO lors d'une réunion des cadres.

Un accord a été passé avec la ZP Mons-Quévy pour la formation du personnel de la zone de police.

Une première formation devait être donnée à l'occasion du Dour Music Festival 2020, annulé pour cause de Covid.



40. Renforcer le SER (Service d'enquêtes et recherches) dans ses missions d'appui judiciaire et garantir la continuité du système de garde.

Recrutement d'un INP en 2019 et d'un INPP en 2020.

Le SER compte dorénavant : 4 INPP et 5 INP (+2 FTE par rapport à la norme)



41. Renforcer la capacité de la fonctionnalité circulation pour atteindre la norme PLP 10 et répondre aux attentes des autorités et des citoyens en utilisant les nouveaux outils de contrôle routier mis à disposition

3 agents de police sont venus renforcer ce service en 2019 et 2020.

Nouveaux outils de contrôle : véhicule ANPR – radar « poubelle » - radars fixes et radars tronçons en cours d'installation.



42. Développer et consolider le processus de gestion négociée de l'espace public par une approche intégrale entre les différents acteurs (police, autorités, organisateurs)

L'effectif de la Direction opérationnelle a été renforcé par le recrutement d'un INPP et un AGP.

Les événements de police administrative sont encodés dans BePad.

Un calendrier des événements est disponible dans SharePoint.



43. Mettre en place un procédé de vidéo-verbalisation pour la constatation des infractions stationnement et arrêté sanctionnées par des SAC afin d'optimiser leur répression.

Mise en place d'un RGP (règlement général de police) commun aux 4 entités, qui sera finalisé par l'approbation des conseils communaux fin 2020.

Signature des protocoles permettant l'application des SAC en matière d'infractions relatives à l'arrêt et au stationnement des véhicules.



44. Mise en place des interdictions temporaires de lieu.

Cette procédure permet de prendre des interdictions temporaires à l'égard d'un ou plusieurs individus afin de répondre adéquatement et de manière efficace aux comportements dérangeants localisés qui troublent l'ordre public.

A ce jour, 2 dossiers ont été initiés (Dour).



45. Réformer la procédure d'enquête de résidence.

Une nouvelle procédure permettra d'alléger le travail policier et de répondre plus efficacement aux exigences des citoyens et des administrations communales.

Deux outils pour ce faire : Focus qui est en cours de déploiement sur la zone, et le projet Wocodo en collaboration avec les ZP de Lanaken et Anvers en liaison direct avec les applications des communes (Civadis).



Développer la communication externe.

Afin que les actions entreprises dans les différents domaines et projets soient connues du public via les médias classiques ou modernes.

46. Engagement de capacité dédiée à la communication.

Calog affecté principalement à la communication depuis mai 2019.

Personnel spécialisé dans ce domaine depuis juillet 2020.



47. Mise en place d'un plan structuré de communication.

Un plan structuré de communication a été approuvé par le Comité de direction en 2020.



48. Création d'un toutes-boîtes spécifiques à la zone.

Projet à développer.



49. Participation systématique aux bulletins communaux.

Collaboration entre le service communication de la zone de police et les administrations communales.

Les sujets à publier sont décidés par le Comité de direction.



50. Développement du site internet.

La zone de police a adhéré au concept de plateforme de la police intégrée qui uniformise les sites des services de police afin d'en faciliter l'accès au citoyen.



51. Développement et redynamisation des médias sociaux.

34 publications FB et 39 articles de presse en 2019.

155 publications FB et 74 articles de presse en 2020.



OBJECTIF STRATEGIQUE

CONVERGER

Lutter contre les phénomènes criminels en faisant converger les priorités des autorités administratives et judiciaires dans le cadre du plan zonal de sécurité

52. Réunir le conseil zonal de sécurité dans le cadre du PZS 2014-2019.

Cette réunion a eu lieu le 28 mars 2019.

**53. Préparer et présenter le plan zonal de sécurité 2020-2025.**

Le PZS 2020-2025 a été signé par le Conseil zonal de sécurité le 26 septembre 2019 et approuvé par les Ministres de l'Intérieur et de la Justice le 04 janvier 2020.

**54. Développer les indicateurs du PZS permettant un suivi efficace des différents objectifs.**

En cours de réalisation.

**55. Installer un système ANPR fixe à Quiévrain permettant le contrôle des flux frontaliers liés à la criminalité itinérante**

ANPR installé rue de Valenciennes et opérationnel depuis juillet 2020.

**56. Acquérir un système ANPR mobile dans le cadre des contrôles de circulation routière et de lutte contre la criminalité.**

Véhicule VW Tiguan avec ANPR embarqué opérationnel en 2019.



57. Orienter des actions de sécurisation et d'information vers les écoles dans le cadre de la lutte contre le trafic de stupéfiants dont les jeunes sont la cible.

Contrôle Athénée Quiévrain en mars 2018.

Contrôle Institut Don Bosco en mars 2019.

Recrutement d'un chargé de communication afin notamment de développer des campagnes d'information.



58. Dans le cadre de la lutte contre les accidents avec lésions corporelles dont la vitesse serait la cause, utiliser les outils modernes de contrôle et de répression.

Acquisition du radar « poubelle ».

Mise à disposition de « Lidar » par le SPW.

Trois poteaux radar (Dour, Angre, Quiévrain).

Radars tronçons : dossier technique validé; travaux à réaliser par la Région Wallonne en mars 2021.



59. Améliorer la gestion de l'information policière.

Plusieurs projets réalisés à ce jour :

- Implémentation du logiciel I+ Belgium pour le suivi des libérés conditionnels.
- Implémentation de RAAVIS pour assurer le flux d'informations vers l'Office des étrangers.
- Monitoring qualitatif et quantitatif constant par SAO des flux de PV, apostilles, dossiers EPO et tout autre document régi par la circulaire MFO3.



60. Création et opérationnalisation d'un carrefour zonal d'informations (CIZ) correspondant pour la zone au CIA au niveau de l'arrondissement.

Projet en cours d'étude



61. Participation à la mise en place des CSIL-R au sein des 4 communes dans le cadre de la lutte contre le radicalisme.

Projet en cours de réalisation par la Direction opérationnelle.



62. Opérationnalisation des sanctions administratives communales (SAC).

Protocoles entre le parquet de Mons et les 4 communes de la zone en cours de signature.

Harmonisation des règlements de police des communes de la zone en cours de finalisation.



OBJECTIF STRATEGIQUE

APPUYER

Mettre à disposition de l'organisation de façon qualitative et durable, dans des délais acceptés de tous, les moyens nécessaires à la bonne exécution de ses différentes missions.

63. Faire voter le budget selon un calendrier permettant la continuité tenant compte des délais liés aux différentes tutelles

Le budget 2019 a été arrêté par le Conseil de police le 18 février 2020.

Le budget 2020 a été arrêté le 31 mars 2020.



64. Présenter un plan de gestion selon un tableau de bord quinquennal répondant aux demandes du Centre régional d'aide aux communes.

Fait en 2018. La tutelle du CRAC sur les zones de police a été supprimée.

Nous continuons à présenter ces chiffres pour la commune de Quiévrain.

Un plan quinquennal sera présenté en 2021 pour anticiper les impacts budgétaires.



65. Intégrer dans le budget avant fin 2019 les moyens nécessaires au paiement de 13 mois de salaire en 2020 pour répondre aux exigences des circulaires budgétaires.

Réalisé.



66. Maintenir une dynamique de clôture des comptes non clôturés depuis 2006 visant une normalisation pour 2026.

Les comptes 2009 et 2010 ont été approuvés par la tutelle en mai 2019.

Les comptes 2011 et 2012 ont été approuvés par le Conseil de police en décembre 2019 et sont toujours en cours d'approbation par la tutelle.



67. Impliquer les membres du personnel dans les processus d'acquisition notamment en organisant une procédure de demande de matériel transparente entre les différentes parties prenantes.

Utilisation du formulaire DMat par les parties prenantes : demandeur, direction, service financier, conseiller en prévention, organisations syndicales.



68. Développer un plan d'investissement pluriannuel en phase avec les besoins opérationnels et non opérationnels.

A réaliser



69. Organiser une gestion sécurisée des moyens par le biais notamment d'acquisitions d'armoires intelligentes connectées pour le stockage du matériel sensible et l'utilisation des clés.

Armoires installées en juillet 2020, en cours d'opérationnalisation.



70. Acquérir l'armement individuel et collectif correspondant aux besoins opérationnels et à la menace actuelle.

Commande de 8 HK UMP en août 2020.

Uniformisation de l'armement individuel par achat de Glock en 2018 – Personnel formé.

Achat de gaines de cuisses.



71. Embellir et rendre plus fonctionnels les lieux de travail.

En partenariat avec l'AC Hensies, construction d'un nouveau commissariat de proximité.

Extension de Belle-Vue à l'étude.

Acquisition de mobilier extérieur en juin 2019.

Travaux prévus dans le plan de prévention quinquennal



72. Appliquer une politique d'acquisition et de consommation qui s'inscrit dans une vision de développement durable en adaptant le type de carburant du futur parc de véhicules de la zone (hybrides, électriques ou CNG).

Depuis 2018 :

Acquisition de 12 véhicules :

- 2 motos BMW (nouvelle norme E IV),
- 3 VW Caddy véhicules proximité multi fonction au CNG (développement durable norme E6),
- 1 VW Golf Sportsvan chef de Corps (essence norme E6),
- 1 VW Tiguan multifonction 4x4, patrouille et ANPR mobile (essence E6),
- 1 Opel SUV Crossland, véhicule de proximité (essence E6),
- 3 VW combi véhicule d'intervention/circulation (diesel E6),
- 1 Dacia Loggi camionnette de transport logistique (essence E6).

Déclassement de 14 véhicules (1 E2, 7 E3, 4 E4, 2 E6)



73. Sécurisation des accueils (GPI 91).

Mise aux normes des accueils selon les normes de la circulaire GPI 91 suivant le phasage des travaux prévus.

Inscrit au plan quinquennal de prévention.



OBJECTIF STRATEGIQUE

MOBILISER

Développer et maintenir nos ressources humaines afin de les mobiliser pour la réalisation des objectifs de la zone dans le respect du bien-être et dans un esprit permanent de communication interne.

74. Atteindre et maintenir 75 FTE opérationnels tel que prévu dans les normes minimales en faisant notamment appel aux procédures de recrutement prioritaires.

Au 1er août 2020 : 78 FTE

Recrutement prioritaire GPI 73 : 4 INP en 2019



75. Promouvoir la promotion sociale tant pour le cadre opérationnel que pour le cadre administratif afin de fidéliser les ressources de la zone.

1 promotion Calog C vers le niveau B au 1er juillet 2019.

3 INP aptes à la promotion cadre moyen mais non classés en ordre utile.

2 candidats officiers inscrits au cours préparatoire APPH.



76. Développer et maintenir les compétences par la mise en place de plans de formations annuels.

Suivi des formations réalisé.

Plan de formation à établir.



77. Compenser le manque de capacité et d'encadrement par une augmentation des compétences.

Formations OPJ et OPA pour INP et INPP réalisées.

Affectation d'un niveau B gestionnaire fonctionnel au SAP Dour pour renfort administratif au chef poste.

Formation Taser (un utilisateur) en préparation de la formation trainer.

Formation trainer : Pacos (gestions des saisies), Cyberaide,



78. Augmenter les niveaux de compétence pour faire face aux défis globaux que va rencontrer l'organisation notamment dans le domaine juridique, de la gestion et des nouvelles technologies.

Nomination d'un Directeur du personnel et de la logistique niveau A2 en 2020.

Recrutement d'un Calog niveau B chargé de communication en 2020.

Affectation d'un AGP spécialisé SAC et à la direction opérationnelle en 2020.



79. Compenser le manque de capacité d'encadrement opérationnel par un encadrement en personnel administratif par exemple dans le domaine de la gestion de l'information policière.

Niveau B gestionnaire fonctionnel à SAO.

Niveau B gestionnaire fonctionnel au SAP Dour.



80. Développer et maintenir l'attractivité de la zone par des projets mobilisateurs et des perspectives de carrière interne.

Besecure et O365 opérationnels permettant le travail mobile et le télétravail.

Focus – Equipement en tablettes et smartphones en cours.

Modernisation des équipements : ANPR mobile, motos BMW, armement collectif HK, projet Taser, nouvelle génération de radios.



- 81. Maintenir le niveau des compétences en maîtrise de la violence exigé dans la circulaire GPI 48 par la mise en place d'une cellule dédiée à cette matière.**

Groupe de travail GPI 48 composé des moniteurs de la violence et coordonné par un INPP.



- 82. Développer et maintenir la fierté et l'esprit d'appartenance notamment par la création d'un écusson par les membres de la zone.**

Ecussons distribués en mai 2019.

Participation à des événements sportifs (Challenge F. Rivart).

Repas food-truck organisés sur le site de Belle-Vue avec participation importante du personnel.

Mise à l'honneur de la zone de police dans la presse par une communication positive.



- 83. Mettre en place un SIPPT (Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail) autonome par l'engagement d'un conseiller en prévention de niveau 2.**

Validation du conseiller en prévention niveau 2 par le CCB le 21 mars 2019.



- 84. Maintenir des relations avec les organisations syndicales basées sur la confiance mutuelle en mettant en place les outils de suivi des plans annuels et quinquennaux de prévention.**

Groupe Teams syndical de partage documentaire.

Réunions régulières en vidéoconférences en période Covid.

Comités de concertation et comités techniques réguliers.



85. Mettre en œuvre des plans d’actions issus de l’étude de charge psychosociale concernant le service d’intervention datant de 2016.

Plan 2016 : Mise en place de la boîte à idées – mise en place d’outil permettant les prises de décisions collectives et la communication transversale : comité de direction, réunion cadres, visite du chef de Corps, réunion de coordination Ops ,...

Plan d’action actualisé par une nouvelle analyse en 2019 qui a été présentée au personnel en septembre 2020.

Création d’un groupe de suivi et de groupes de travail suite à cette présentation.

Recrutement d’un chargé communication pour amélioration de la communication interne.



86. Mettre en place des outils de management participatif tel qu’un comité de direction ou des réunions rassemblant les cadres opérationnels et non opérationnels.

Comité de direction hebdomadaire + communication au personnel des décisions prises via une Info News « Comdir ».

Réunions ponctuelles des cadres (officiers – INPP – Niveaux A et B Calog)

Réunion de Coordination Ops



87. Relancer les procédures d’évaluation du personnel.

Mise à jour des directives – NI 36/18

Ont reçu leurs objectifs :

- Les directeurs
- Les chefs de services relevant de la direction opérationnelle
- Le SER
- Le SIP



88. Développer un plan de communication interne.

Plan de communication approuvé par le Comité de direction.

Utilisation de Yammer, SharePoint et Teams.

Visites hebdomadaires du chef de corps dans chaque service.

Info News régulières envoyées au personnel : décisions du Comité de direction, du Collège et du Conseil de Police, ...



89. Soutenir les initiatives du Comité d'Actions Sociales (CAS).

Subside attribué par le Conseil de police

Mise à disposition de matériel

Attribution d'heures pour la préparation des événements



90. Mettre en place et consolider les procédures de défense en justice de la zone de police et de ses membres, notamment dans le cadre des rébellions.

Marché de services attribué à Me Ballez de Hensies.

Défense en justice des membres du personnel par un avocat de leur choix.

Constitution de partie civile de la zone de police en cas de rébellion.



En dehors de l'aspect réglementaire obligatoire pour tout mandataire au sein de la police, la lettre de mission permet de montrer le cap que le chef de Corps devra garder pendant les cinq années de son mandat. Ces objectifs, validés par le Conseil de police, seront évalués à l'issue de ce mandat en regard des moyens mis à disposition.

Ce rapport intermédiaire, n'est quant à lui pas requis, mais il permet de faire le point à mi-chemin. Il exprime une volonté de transparence et de rendre-compte démocratique.

Globalement, il montre que beaucoup de chantiers sont encore en cours ou à peine en réflexion. Une bonne partie des objectifs sont déjà atteints mais le travail est loin d'être terminé.

La zone continue son mouvement de modernisation et d'innovation tout en essayant de maintenir une dynamique de structuration et de consolidation.

Mais les deux plus gros défis pour l'avenir sont de l'ordre des ressources. Tout d'abord, la pérennisation des moyens mis à disposition autant par le niveau fédéral que par le niveau local doit garantir le bon fonctionnement de la zone, à la fois dans ses missions de base et dans les projets qui servent directement les citoyens et les autorités. Et ensuite, le bien-être des collaborateurs qui doit être maintenu et amélioré afin de garantir une stabilisation des effectifs à la fois quantitativement et qualitativement.

Il nous reste maintenant un peu plus de deux ans pour maintenir cette dynamique et garder l'œil sur le bon cap.

