



Ecouter, Agir, Protéger

RAPPORT SYNOPTIQUE

Renouvellement de mandat de chef de Corps

Mars 2018 – Mars 2023

CDP Patrice Degobert



1 Table des matières

Préambule	6
1. Informations sur le mandat et le titulaire du mandat	7
1.1. Identification du titulaire du mandat	7
1.2. Description du mandat.....	7
1.3. Période	7
1.4. Cadre légal et réglementaire du mandat	7
2. Informations sur l'entité	9
2.1. Description formelle	9
2.2. Financement	9
2.3. Contexte sociétal	9
2.4. Contexte organisationnel	11
2.4.1. La zone en 2018 « La Belle au bois dormant ? »	11
2.4.2. Covid 19 : « De la gestion du doute à la grande illusion »	12
3. Rapport	13
3.1. Introduction.....	13
3.2. Leadership	13
3.2.1. Mission, vision et valeurs	13
3.2.2. Structure organisationnelle	15
3.2.3. Culture organisationnelle.....	16
3.3. Stratégie et politique	17
3.3.1. Analyses pour déterminer la stratégie	17
3.3.1.1. Synthèse analyse SWOT de la zone en 2018	17
3.3.1.1.1. Points d'attention : fonctionnalités de base.....	17
3.3.1.1.2. Points d'attention : stratégie et gestion	18
3.3.1.2. Attentes des parties prenantes	18
3.3.1.2.1. Communes.....	19



3.3.1.2.2. Procureur du Roi	21
3.3.1.2.3. Gouverneur.....	21
3.3.1.2.4. Police fédérale	21
3.3.1.2.4.1. DirCo	21
3.3.1.2.4.2. DirJud	21
3.3.1.2.5. Population	22
3.3.1.2.5.1. Résultats du sondage de population (Moniteur 2018).....	22
3.3.1.2.5.2. Rencontres citoyennes	23
3.3.2. Objectifs stratégiques	23
3.3.2.1. Lettre de mission	23
3.3.2.2. Plan zonal de sécurité	24
3.3.3. Objectifs opérationnels, plans tactiques et activités	24
3.3.3.1. Lettre de mission	24
3.3.3.1.1. Objectif transversal « Maitriser » O.T. 1	24
3.3.3.1.2. Objectif transversal « Innover » O.T. 2	25
3.3.3.1.3. Objectif transversal « Optimiser » O.T. 3	25
3.3.3.1.4. Objectif stratégique « Consolider » O.S.1.....	26
3.3.3.1.5. Objectif stratégique « Converger » O.S. 2	27
3.3.3.1.6. Objectif stratégique « Appuyer » O.S. 3.....	28
3.3.3.1.7. Objectif « Mobiliser » O.S. 4.....	29
3.3.3.2. Plan zonal de sécurité	30
3.3.3.2.1. Objectif stratégique 1 : une bonne police de base.....	30
3.3.3.2.2. Objectif stratégique 2 : criminalité dérangeante et sentiment d’insécurité	31
3.3.3.2.3. Objectif stratégique 3 : circulation routière	32
3.3.3.2.4. Objectif stratégique 4 : innovation et gestion de l’information	32
3.4. Processus de travail	33
3.4.1. Tâches principales	33
3.4.1.1. Activités et fonctionnalités : “Consolider”	33
3.4.1.2. Activités « Converger »	39



3.4.2. Processus primaires et de soutien	41
3.4.3. Contrôle de gestion.....	43
3.4.3.1. Activités “Maîtriser”	43
3.4.3.2. Activités « Optimiser »	45
3.5. Management des collaborateurs	47
3.5.1. Evolution des effectifs de la zone	47
3.5.2. Ressources humaines : “Mobiliser”	48
3.6. Management des moyens	53
3.6.1. Ressources matérielles : “Appuyer”	53
3.6.2. Technologie de l’information et de la communication : “Innover”	55
3.6.3. Impact financier	57
3.7. Coopération et échange avec les partenaires.....	58
3.7.1. Activités “Optimiser”	58
3.7.2. Autres collaborations	60
3.7.3. Implication directe du chef de Corps.....	61
3.8. Communication externe et perception	62
3.9. Résultats	65
3.9.1. Autorités.....	65
3.9.1.1. Tâches quotidiennes et processus primaires.....	65
3.9.1.2. Plan zonal de sécurité	66
3.9.1.3. Lettre de mission	70
3.9.2. Collaborateurs	70
3.9.3. Clients	74
3.9.4. Société.....	75
4. Réflexion	77
4.1. La théorie de la relativité.....	77
4.2. Une zone en évolution	77
4.3. Des écueils surmontables ?	78
5. Vision.....	79



6.	Annexes	80
1	Lettre de mission 2018-2022.....	1
2	Plan zonal de sécurité 2020-2025.....	2
3	Affiche et folder PZS	3
4	Folder VIF	4
5	Conseil zonal du 01/04/2022.....	5
6	Rapports d'activités 2019-2020	6
7	Haupy News 2022-02 (avec rapport d'activité succinct)	7
8	Rapport de mi-mandat 2020	8
9	Affiche « Nos valeurs »	9
10	Plan global de prévention quinquennal	10
11	Plan de communication	11
12	Haupy News 2020-10.....	12
13	Haupy flash 01-12-20	13
14	Info comité de direction	14
15	Info Task force Covid	15
16	Etoile « Police liking »	16
17	Article Blue Minds septembre 2020	17



Préambule

Mon espoir est que ce rapport synoptique, étape obligatoire dans le processus de renouvellement de mandat, permette à la commission d'évaluation de constater le dynamisme dont la zone a fait preuve depuis 2018.

La structure du rapport se base sur le modèle proposé en 2021 par l'Inspection générale de la police, et inspiré du cadre de référence « du développement organisationnel de la police locale »¹. L'évaluation doit porter sur 3 axes : les missions légales, la lettre de mission et le plan zonal de sécurité.

Mais ce modèle ne correspondant pas à l'architecture des textes de base de ma lettre de mission et de nos plans zonaux de sécurité, une des difficultés a été d'y transposer les objectifs et les réalisations existants.

Je me suis tout de même plié à l'exercice, en espérant ne pas être victime trop longtemps de ce que j'appellerai « le syndrome de Cendrillon », en voulant faire entrer un pied, même menu, dans une pantoufle de vair² trop étroite.

Le risque était double pour moi.

Tout d'abord celui de ne pas convaincre le lecteur rompu à la méthode EFQM³ qui trouvera peut-être le document trop superficiel.

Ou au contraire, celui de perdre le **pragmatique** à la recherche du **concret** et de la **simplicité** que je lui promettais dans la lettre de mission et le dernier plan zonal de sécurité.

Au bout du compte, objectifs et résultats ont trouvé chaussure à leur pied dans les différents chapitres du rapport.

Malgré les difficultés rencontrées qu'elles soient humaines, techniques ou financières, la zone a progressé dans toute une série de domaines.

Sans parler des deux années complètes de pandémie qui ont ralenti tous nos projets, et nous ont éloignés de notre cœur de métier de proximité au service de la population.

A l'instar du rapport de mi-mandat de 2020, le niveau de réalisation des objectifs repris de la lettre de mission fait l'objet de la signalétique suivante :

Objectif réalisé :	En cours de réalisation :	En réflexion :
		

Enfin, si la loi⁴ détermine bien les responsabilités du chef de Corps, il n'en demeure pas moins que, sans l'énergie et la volonté des membres de la zone de police, les résultats rassemblés dans ces quelques pages n'auraient pas été possibles.

« La meilleure façon de se mettre au travail, c'est d'arrêter de parler et de commencer à agir. »

Walt Disney

¹ Circulaire CP2 du 03/11/2004

² Ou de verre selon la version

³ European Framework for Quality Management

⁴ Art 44 de la loi sur la police intégrée : Le chef de corps est le responsable de l'exécution de la politique policière locale et, plus particulièrement, de l'exécution du Plan Zonal de Sécurité. Il assure la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police et l'exécution de la gestion du corps. Il est responsable de l'exécution par le corps de police des missions locales, des directives relatives aux missions à caractère fédéral et des réquisitions ainsi que de l'application des normes visées aux articles 141 et 142 . ».



1. Informations sur le mandat et le titulaire du mandat

1.1. Identification du titulaire du mandat

Patrice DEGOBERT, Commissaire divisionnaire, 16/02/1967

1.2. Description du mandat

Mandat de Chef de Corps – Catégorie 2

1.3. Période

Période d'activité du 8 mars 2018 au 8 mars 2023.

1.4. Cadre légal et réglementaire du mandat

- *Loi du 5 août 1992 sur le service de police (LFP) ;*
- *Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, en particulier les articles 44 et 45 (LPI) ;*
- *Loi du 13 mai 1999 relative au statut disciplinaire des employés des services de police ;*
- *Loi du 26 avril 2002 contenant les éléments essentiels du statut du personnel des services de police et diverses autres dispositions relatives aux services de police (EXODUS) ;*
- *Arrêté royal du 30 mars 2001 réglementant le statut juridique du personnel des services de police (PJPol) ;*
- *Arrêté royal du 5 septembre 2001 relatif à l'efficacité minimale du personnel opérationnel, administratif et logistique de la police locale ;*
- *Arrêté royal du 17 septembre 2001 fixant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale afin d'assurer un service minimum équivalent à la population ;*
- *Arrêté royal du 7 décembre 2001 fixant les normes d'effectifs des agents de la police locale ;*
- *Arrêté royal du 10 mai 2006 établissant le code de déontologie des services de police ;*
- *Arrêté ministériel du 11 janvier 2006 établissant la description de poste et les exigences de profil qui en découlent pour un chef de police ;*
- *Circulaire ministérielle du 21 décembre 2000 relative à la mise en place de la police locale (ZPZ11) ;*
- *Circulaire ministérielle du 22 décembre 2000 relative au cadre de référence et de travail des zones de police (ZPZ12) ;*
- *Circulaire ministérielle du 9 octobre 2001 concernant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population (PLP10) ;*
- *Circulaire ministérielle du 27 mai 2003 sur la Community Policing, définition de l'interprétation belge applicable à la police intégrée, structurée à deux niveaux (CP1) ;*
- *Circulaire ministérielle du 3 novembre 2004 visant à encourager le développement organisationnel de la police locale axée sur la police de proximité (CP2) ;*
- *Circulaire ministérielle du 1er décembre 2006 sur les lignes directrices pour la simplification de certaines tâches administratives ;*
- *Circulaire ministérielle du 29 mars 2011 relative à la gestion organisationnelle dans la police intégrée, structurée à deux niveaux (CP3) ;*



- *Circulaire ministérielle du 11 mai 2011 relative à la gestion négociée de l'espace public pour la police intégrée, structurée sur deux niveaux (CP4) ;*
- *Circulaire ministérielle du 19 juillet 2013 visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police (GPI71) ;*
- *Note cadre sur la sécurité intégrale ;*
- *Plan national de sécurité 2016-2019 (PNS) ;*
- *Lettre de Mission du chef de Corps 2018*
- *Plan zonal de sécurité 2020-2025 (PZS) ;*
- *Rapports d'activités de la zone des Hauts-Pays (2019 et 2020)*
- *Rapport de mi-mandat du chef de Corps des Hauts Pays 2020*
- *Rapport du Conseil zonal de sécurité 01/04/2022*



2. Informations sur l'entité

2.1. Description formelle

Zone pluricommunale composée des communes de Dour, Hensies, Honnelles et Quiévrain.

2.2. Financement

La zone est financée par l'Etat fédéral et les 4 communes qui la composent.

RECETTES ORDINAIRES	2018	2019	2020	2021	2022 ⁵
Dotations communales	4.010.784	4.459.728	4.193.924	4.319.743	4.622.125
Dotations fédérales	4.160.618	4.105.400	4.160.270	4.219.637	4.475.191
Autres⁶	518.038	569.723	675.898	604.220	889.081
TOTAL DU BUDGET	8.689.441	9.134.852	9.030.093	9.143.601	9.986.397

2.3. Contexte sociétal

La zone est composée de quatre communes qui ont des configurations fondamentalement différentes : plutôt urbanisée comme Dour ou plutôt rurale pour Honnelles et Hensies, ou encore mixte comme Quiévrain.

Les communes de Dour et Hensies gardent les traces sociales et urbanistiques d'un passé industriel révolu (câbleries et charbonnages). Certains sites ont fait l'objet de reconversions ces dernières années et des projets sont encore en cours (zones de loisir, zones commerciale et HORECA, zones d'habitat, parc photovoltaïque, ...)

Dour et Quiévrain ont toutes les caractéristiques sociales et sécuritaires liées aux agglomérations (commerces, écoles, circulation, nuisances liées à l'Horeca ou aux activités nocturnes, hétérogénéité de la population et des attentes, logements sociaux, qualité très différenciée de l'habitat, ...)

Ces deux communes ont la densité de population la plus élevée.

Communes	Superficie	Nombre d'habitants	Densité de population	Zones de police environnantes
Dour	3.332 ha	16.553	499 hab./km ²	Police Boraine ZP Bernissart/Péruwelz
Hensies	2.604 ha	6.847	262 hab./km ²	
Honnelles	4.133 ha	5.154	125 hab./km ²	
Quiévrain	2.180 ha	6.795	313 hab./km ²	
Total	12.249 ha	35.349	289 hab./km ²	

⁵ Pas encore validé par la tutelle lors de l'écriture du rapport

⁶ Accidents du travail, dotations SAC depuis 2021, récupérations des charges financières des emprunts, récupérations du personnel détaché, subventions SAV jusqu'en 2021

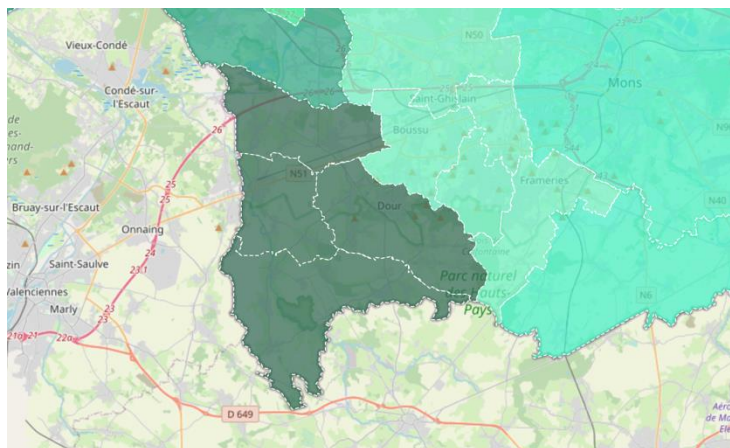


D'une surface de 122 km², la zone est bordée au sud et à l'ouest par 55 km de frontières avec la France (Dour : 3 km – Hensies : 7 km – Honnelles : 36 km – Quiévrain : 9 km).

Ceci génère des flux frontaliers importants et difficiles à contrôler.

La commune de Quiévrain est particulièrement et visiblement impactée par

cette problématique puisque son agglomération est « collée » à la frontière. En plus des activités commerciales classiques, la commune regorge de « tabac-shops » et de maisons de jeux, et représente donc un point attractif important pour le public français. L'agglomération est traversée par la RN 51 qui représente un axe important de transit transfrontalier en parallèle avec l'autoroute E19 passant sur le territoire de la commune d'Hensies.



Les autres communes et les autres entités de Dour et Quiévrain hors agglomération, sont également impactées par ces flux mais de façon plus discrète vu la multiplicité des axes traversant la frontière.

Cette perméabilité de la frontière, déjà problématique dans le cadre de la menace terroriste ou du phénomène de transmigration, a entraîné des conséquences importantes sur la charge de travail pendant la période de crise Covid 19.

Les quatre communes sont également traversées par des axes routiers régionaux accidentogènes générant une circulation importante selon les créneaux horaires.

L'âge moyen de la population (plus de 41 ans) est plus élevé que la moyenne belge (40,8) et wallonne (40,4) :

De plus, la croissance de la population, même si elle est positive, excepté pour Dour, semble évoluer moins rapidement que celle du Hainaut et de la Wallonie.

Le vieillissement de la population et l'influence de plus en plus importante des « séniors » impactent notre approche des besoins du public. La zone comprend d'ailleurs 7 établissements séniories ou homes, qui génèrent des problèmes de disparitions inquiétantes.

Hormis pour Quiévrain, les taux de population étrangère observés dans la zone de police sont inférieurs à ceux du Hainaut, de la Wallonie et de la Belgique.

Excepté pour Honnelles, le taux d'emploi est inférieur aux taux hennuyer et wallon mais en augmentation. Le taux de chômage est supérieur à celui du Hainaut pour Dour, Hensies et Quiévrain et de la Wallonie pour les 4 communes :

Dour : 18,1 %

Hensies : 17,1 %

Honnelles : 14 %

Quiévrain : 19,8 %

Les zones industrielles importantes se trouvent à Dour dont les autorités poussent le développement économique (aménagement du centre urbain, développement de zones commerciales et de détente). Ceci aura un impact sur le travail policier dans les prochaines années.

Il n'y a cependant aucun risque industriel d'envergure sur le territoire de la zone (SEVESO, nucléaire, chimique).



De nombreux événements de différents ampleurs sont organisés sur les quatre communes (cavalcade de Quiévrain, courses cyclistes, Fête des moissons, Hensies Plage, ...).

Mais c'est le Dour Festival, le plus important de Wallonie, drainant durant pratiquement une semaine plus de 50.000 visiteurs quotidiens, qui impacte le plus la capacité et l'organisation de la zone de police. Les problèmes de police administrative et judiciaire demandent un investissement considérable dans la préparation et la gestion. Sans les renforts de la police intégrée (police fédérale et autres zones de police), l'événement ne pourrait pas être encadré (+/- 1000 policiers sur l'ensemble du service d'ordre).



2.4. Contexte organisationnel

2.4.1. La zone en 2018 « La Belle au bois dormant ? »

En 2018, on peut dire que la zone fonctionne en routine.

Elle est efficace dans certains domaines comme la gestion des événements (Dour Festival – Cavalcade de Quiévrain) ou la fonctionnalité judiciaire. Il faut également souligner l'esprit familial qui peut régner au sein de la zone et qui en fait sa fierté. L'envie de bien faire et le sentiment d'utilité sont également présents auprès des collaborateurs qui essaient de trouver des solutions au quotidien.

Mais de façon plus globale, des faiblesses importantes existent. La synthèse d'une analyse SWOT de la zone faite en début de mandat, à lire plus loin dans le document, montre une série de points d'attention à prendre en compte pour la future gestion de l'entité.

Parmi ceux-ci on peut trouver :

- Une dispersion des services sur 5 sites posant des problèmes de coordination et de continuité ;
- Une capacité permettant à peine de maintenir les fonctionnalités de base avec un protocole concerté au niveau national en 2016 pour le maintien de la norme minimale de 75 ETP du cadre opérationnel ;
- Une situation financière compliquée : comptes non clôturés depuis 2006, 2 communes sous tutelle du CRAC, litige financier avec l'entreprise chargée de la rénovation du commissariat central depuis 2016 bloquant la réception du bâtiment, ... ;
- Un manque de stratégie et d'anticipation face à la révolution numérique de la société et de la police intégrée en particulier (arrivée des outils Microsoft, développement du travail mobile, ...);
- Une faiblesse de certains processus d'appui indispensables au fonctionnement efficient de la zone.

Il faut également préciser que depuis 2009 pas moins de quatre chefs de Corps, dont trois faisant fonction, se sont succédé à la tête de l'entité, ne permettant pas de développer des stratégies claires à moyen et long terme au sein de la zone.

A plusieurs reprises, l'autorité politique avait envisagé une fusion avec des zones voisines mais les projets n'ont pu être réalisés pour diverses raisons.

C'est donc une zone à fort potentiel mais manquant d'efficacité qui sera comparée à cette « Belle au bois dormant » lors de la présentation de ma candidature au Conseil de police en novembre 2017. Il fallait donc la réveiller pour qu'elle puisse faire face aux défis qui l'attendaient.



2.4.2. Covid 19 : « De la gestion du doute à la grande illusion »⁷

Deux années rythmées par la gestion de la pandémie ont bousculé nos façons de travailler et nos relations à l'autorité et au citoyen.

Les 55 km de frontières avec la France n'ont fait qu'amplifier pour nous les effets des différents confinements et des règles nombreuses et changeantes à appliquer.

Nos organisations et nos collaborateurs sont sortis épuisés de cette situation inédite où le masque, auparavant suspect, est devenu la norme.

BILAN COVID



Une impression de doute également est restée comme une trace indélébile de l'incompréhension qui régnait entre les niveaux d'autorité ou entre les niveaux de police. Presqu'un sentiment d'abandon, développé par le fait que les échelons locaux se retrouvaient en première ligne, « au charbon » sans appui tangible des autres parties.

Heureusement pour la zone, les choix stratégiques dans les domaines de l'innovation en début de mandat, ont permis une continuité, un accès à l'information et une adaptation de nos processus de travail et de protection.

494
PV COVID
(53% étrangers)



(*) ETP = Equivalent temps plein

Zone de police des Hauts-Pays | Rapport annuel 2020

57 RÉUNIONS TASK FORCE ZONALE

Face à la crise sanitaire, nous avons dû nous adapter en permanence à l'évolution de la situation. Une task force multidisciplinaire a ainsi été créée au sein de la zone.

Pas moins de 57 réunions de crise se sont tenues en 2020, et autant de bulletins d'informations ont été diffusés au personnel pour une parfaite cohésion de la zone.

Mais aussi ...

La crise covid nous a également amenés à revoir nos façons de travailler et a été le déclencheur d'une grande avancée dans l'utilisation des nouvelles technologies.

Télétravail

jusqu'alors inexistant dans la zone

Visio-conférences

devenues la norme dans l'organisation des réunions et formations

Nouvelles façons de communiquer

Utilisation du Wikipol fédéral
Utilisation accrue de Teams avec notamment la création d'un Teams zonal dédié à l'échange d'infos covid en interne.



Prise de rendez-vous

Une autre nouveauté induite par la pandémie est la prise de rendez-vous avec les commissariats de proximité. Ce mode de fonctionnement, qui facilite l'organisation du travail de nos policiers et diminue le temps d'attente pour le public, sera maintenu au-delà de la crise.



Zone de police des Hauts-Pays | Rapport annuel 2020

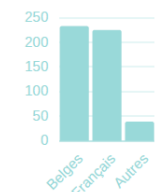
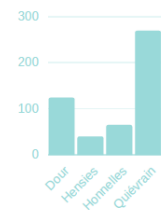
226
NON-RESPECT DE
L'INTERDICTION
DE DÉPLACEMENT

69
NON-RESPECT DE
L'INTERDICTION
DE RASSEMBLEMENT

6
NON-RESPECT DE
LA DISTANCIATION SOCIALE

2
NON-RESPECT DE L'ORDRE DE
FERMETURE D'ÉTABLISSEMENTS
RELEVANT DU SECTEUR HORECA

188
INFRACTIONS "SANTÉ
PUBLIQUE" (*)



(*) Comme il n'existait pas d'infraction spécifique au début de la crise covid, les infractions ont été initialement encodées sous le thème "Santé publique". Les infractions de type "covid" ont été créées plusieurs semaines après le début de la crise.

Zone de police des Hauts-Pays | Rapport annuel 2020

20

⁷ Voir la contribution au magazine « Blue Minds » du CPL (Circle of Police Leadership) de septembre 2020 en annexe

3. Rapport

3.1. Introduction

Les trois axes de l'évaluation, « Missions légales », « Plan zonal de sécurité » et « Lettre de mission » sont examinés globalement sur base de la structure de l'EFQM :

- Leadership
- Stratégie et politique
- Processus de travail
- Management des collaborateurs
- Management des moyens
- Communication externe et perception
- Résultats

3.2. Leadership

3.2.1. Mission, vision et valeurs

Ce texte, déjà présent depuis 2009 dans les deux précédents plans zonaux de sécurité, pouvait toujours s'appliquer à notre zone en 2018 tant il s'inspire des fondements de ce qui est attendu de la police locale.

C'est plutôt sa traduction concrète dans notre organisation et dans nos actes qui devait être dynamisée.

Il a été intégré dans la lettre de mission de 2018 et dans le PZS 2020-2025 mais la vision de base a été complétée à l'aune de la **révolution numérique** qui touche tous les niveaux de la société ainsi que de la notion de **développement durable et la transparence** (voir les textes encadrés ci-dessous).

Mission

La zone de police des Hauts-Pays assure au niveau local la fonction de police de base, laquelle comprend toutes 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, de même que l'accomplissement de certaines missions de police à caractère fédéral.

La fonction de police de base qu'elle remplit est une contribution à la sécurité sociétale qui est le résultat de la politique de sécurité intégrale et intégrée sous la régie des autorités.

Elle s'attache à augmenter le sentiment de sécurité ainsi que la satisfaction de la population, des autres services et des autorités par rapport au service rendu.

Vision

Afin de réaliser sa mission, la zone de police des Hauts-Pays intègre dans son fonctionnement les principes de la police d'excellence, à savoir :

- **La fonction de police orientée vers la communauté** qui est une stratégie philosophique et organisationnelle qui permet à la police et à la population locale de collaborer étroitement afin de résoudre crimes et délits et d'éviter le sentiment d'insécurité, les désordres sociaux et la délinquance de quartier ;
- **La fonction de police guidée par l'information** qui est le souci permanent de guider l'organisation policière sur le plan stratégique, opérationnel et tactique sur la base d'informations concernant l'insécurité, la qualité de vie, la criminalité et le fonctionnement policier ;



- **La gestion optimale** qui vise l'amélioration continue des résultats, des prestations, de la structure et de la culture des services de police et de leur travail avec leurs partenaires dans la chaîne de sécurité.

Elle anticipe en permanence la transformation numérique de la société en se dotant d'outils modernes et en impliquant ses membres dans les nouvelles façons de travailler.

Elle fait donc preuve d'agilité⁸ pour répondre au mieux aux nouvelles exigences du public et des autorités.

Elle intègre également la notion de **développement durable** dans ses différents projets et modes de fonctionnement.

Dans un esprit de **transparence et de rendre compte**, elle communique de façon **moderne** sur les **résultats** de ses actions.

Valeurs

Le personnel de la Police des Hauts-Pays s'attache à appliquer la Charte des valeurs de la police intégrée telle que formulée dans le code de déontologie :

- **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**
- **Être loyal envers les institutions démocratiques**
- **Être intègre, impartial et respectueux des normes à faire appliquer**
- **Avoir le sens des responsabilités**
- **Être animé par et faire montre d'un esprit de service caractérisé par la disponibilité, la qualité du travail, la recherche de solutions dans le cadre de ses 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**
- **Contribuer au bien-être sur les lieux de travail.**



Les collaborateurs de la zone de police font preuve de **transparence**, et se tiennent prêts à **s'adapter** à un environnement en mutation permanente.

⁸ L'approche agile préconise entre autres, la planification adaptative, le développement évolutif, la livraison hâtive et l'amélioration continue. Elle encourage donc une réponse rapide et flexible aux changements. (...) Pour être agiles, les structures et les processus doivent être fortement ancrés dans une mentalité agile. Cette manière de penser est fréquemment caractérisée par certains éléments tels que la transparence, l'authenticité, la collaboration, la responsabilisation, l'élimination de relations hiérarchiques, l'amélioration continue et la tolérance aux erreurs.

(Source : <https://audacium.com/quest-ce-que-lagilite-organisationnelle-et-autres-questions-frequentes/>)



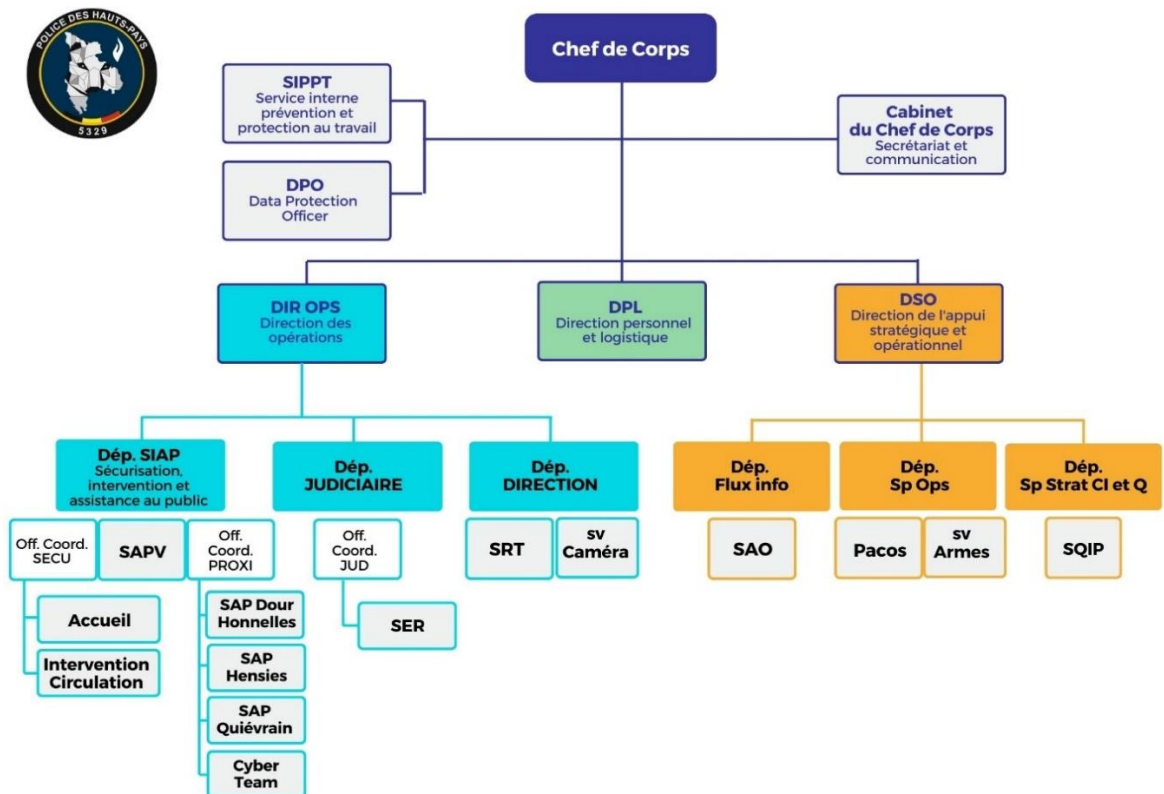
3.2.2. Structure organisationnelle

La structure de la zone a évolué pour répondre à différents objectifs :

- Responsabiliser les cadres intermédiaires ;
- Mieux identifier les processus transversaux (judiciaire – assistance au public – gestion des événements - flux d'info, ...) et les attribuer à des référents reconnus (officiers coordinateurs) ;
- Améliorer la coordination entre les différents piliers opérationnels (intervention – proximité – judiciaire)
- Diminuer le nombre de directions et regrouper certains services pour améliorer la coordination, la continuité et tenter d'obtenir des économies d'échelle (3 directions au lieu de 4, regroupement de deux commissariats).

Trois directions au lieu de quatre sont donc mises en place :

- La direction des opérations : responsable de toutes les missions de police et des processus primaires (7 fonctionnalités PLP 10) ;
- La direction du personnel et de la logistique : responsable de la gestion des ressources et l'appui non opérationnel (finances, logistique, RH, ICT) ;
- La direction de l'appui stratégique et opérationnel orientés vers les services de terrain ou la direction (flux d'info – MFO3, armes, saisies, contrôle interne et qualité, développement de la politique).



Le cabinet du chef de Corps reprend la fonction de Secrétaire de zone, de secrétariat de direction et de communication. Le DPO et le Conseiller en prévention dépendent également de la direction.



3.2.3. Culture organisationnelle

Les principes généraux qui sous-tendent l'organisation se retrouvent dans le texte « Mission, vision, valeurs » qui a été enrichi en 2018 par les des notions :

- **D'agilité et d'innovation** permettant de s'adapter à un environnement en perpétuelle évolution ;
- **De développement durable** ;
- **De transparence et de rendre compte.**

Ces principes sont traduits et complétés à différents niveaux dans les 7 objectifs, 3 transversaux et 4 stratégiques, de la lettre de mission de façon assez explicite :

Transversaux : Maitriser – Innover – Optimiser

Stratégiques : Consolider – Converger – Appuyer - Mobiliser

On pouvait également s'appuyer sur les valeurs déjà présentes dans l'organisation comme la **solidarité**, **l'esprit familial** ou **la volonté de bien faire** et le sentiment d'être **utile à la société**.

Mais depuis 2018, les principes ont été déclinés dans la stratégie et les activités qui en ont découlé.

En voici quelques exemples concrets :

La transparence (interne et externe) : rapport d'activité journalier à l'autorité, réunion bimensuelle de suivi entre le chef de Corps et les bourgmestres, journal interne et rapports d'activités annuels diffusés en interne et externe y compris aux partenaires sociaux, partage de toute information et comptes-rendus via le « Cloud », développement de nos réseaux sociaux et du site Internet avec interaction du public, présence dans les différents médias...

La continuité : organisation en binôme ou remplacement systématique des fonctions clefs et de management, regroupement dans la gestion des entités (planification unique des services de proximité), formation OPJ pour inspecteurs et OPA pour inspecteurs principaux...

La responsabilisation et l'implication : gestion participative via le comité de direction ou le comité de coordination, réunion de coordination hebdomadaire, mise en place de groupes de travail et d'amélioration thématiques, boîte à idée et projets pilotés par des volontaires...

La maîtrise de l'organisation et le contrôle qualité : suivi hebdomadaire des plaintes ou dysfonctionnements internes et externes pour analyse et réaction individuelle ou structurelle, désignation de coordinateurs dans les processus de base pour un contrôle qualité croisé, suivi d'indicateurs opérationnels et de gestion, utilisation d'outils de suivi (GALOP⁹ – RIO¹⁰ – PACOS¹¹...)

L'innovation : participation et mise en place de différents projets innovants (bureau mobile, Focus, caméras mobile...), recherche de nouveaux partenariats, révision de procédures ou processus dépassés ...).

⁹ Gestion Administrative Logistique et Personnel : planification à 2 mois, suivi des évaluations, demande de congé et de télétravail,...

¹⁰ Registre In/Out : suivi des notes interne, des courriers ou contacts avec attribution de missions

¹¹ Pièces A Conviction : gestion et suivi des saisies



3.3.Stratégie et politique

Nous trouvons ici les différentes analyses qui ont mené à l'élaboration de la stratégie qui a elle-même été déclinée en objectifs stratégiques, opérationnels et en activités concrètes.

3.3.1. Analyses pour déterminer la stratégie

La lettre de mission et le PZS ont permis de rassembler les attentes des différentes parties prenantes. Une analyse SWOT a également permis de mettre en avant les points d'attention dont il fallait tenir compte pour déterminer la stratégie.

3.3.1.1. Synthèse analyse SWOT de la zone en 2018

Une analyse de la zone a été présentée lors de la sélection au mandat de chef de Corps le 13 octobre 2017. Celle-ci a également servi lors de la présentation de candidature devant le conseil de police du 06 novembre 2017.

En mars 2018, après la prestation de serment, le texte est alors enrichi des réflexions des cadres de la zone de police.

Deux axes ont été explorés : d'une part l'exécution des 7 fonctionnalités de base¹² de la police locale et d'autre part la stratégie et la gestion de la zone.

La zone compte évidemment un nombre important de points forts tels qu'entre autres : un esprit familial, une reconnaissance professionnelle dans la gestion des événements (DMF¹³) ou dans le domaine judiciaire, un réseau de 41 caméras, des synergies avec des zones voisines¹⁴, une implantation dans chaque commune, ou l'existence de PLP.

Les faiblesses et les risques (menaces) déterminant nos actions futures sont rassemblés ci-dessous en tant que points d'attention selon les deux axes définis plus haut.

3.3.1.1.1. Points d'attention : fonctionnalités de base¹⁵

- La dispersion des 5 implantations demande une plus grande capacité pour assumer une ouverture des points d'accueil sur chaque commune. D'ailleurs, au grand dam des autorités administratives, les plaintes judiciaires ne sont prises qu'au commissariat central où les membres des services de proximité se relaient pour assurer la continuité. De plus, cette configuration complique la communication interne.
- Malgré des effectifs répondant aux normes de la circulaire, il y a un manque de visibilité des services de proximité.
Il y a également un manque de suivi et de retour par rapport aux actions menées.
Il y a un manque de dynamisme dans les partenariats existants (Partenariats locaux de prévention...).
- La capacité dédiée à la fonctionnalité circulation ne respecte pas la norme (minimum 8%).
- La capacité intervention reste fragile et l'encadrement prévu en cadres moyens est déficitaire ;
- Le processus de gestion de l'ordre public manque de structuration. Malgré les bons résultats sur le terrain, la capacité dédiée à l'organisation est insuffisante pour garantir la continuité et travailler de façon préventive.
Au contraire, de la capacité est utilisée pour des tâches administratives qui sont du ressort des communes (ordonnances de police).

¹² Circulaire PLP 10

¹³ Dour Music Festival.

¹⁴ Service d'assistance aux victimes avec Bernissart-Peruwelz et la zone des Collines, ou la garde des cachots avec Mons-Quévy.

¹⁵ Circulaire PLP 10



- Les grands axes routiers et les 55 km de frontière représentent un risque et une menace importante notamment dans le domaine judiciaire et la circulation.
- Les problématiques liées aux mineurs d'âges (victimes ou auteurs) manquent de réponses structurées.

3.3.1.1.2. Points d'attention : stratégie et gestion

- Manque de concrétisation et de suivi du plan zonal de sécurité ;
- Défaut de capacité et d'encadrement de façon globale : manque de capacité par rapport aux normes minimales, manque de directives, de réponses aux attentes, d'équité, ...
- Communication interne et externe déficiente ;
- Manque de concrétisation des résultats des différentes analyses de charge psychosociale réalisées entre 2011 et 2016 dans le cadre du bien-être ;
- Logistique semblant ne pas répondre aux attentes opérationnelles ;
- Commissariat central « Belle Vue » à finaliser. Situation contractuelle avec l'entrepreneur bloquée ;
- Financement de la zone difficile à mettre en place ;
- Comptes de la zone de police non clôturés depuis 2006 ;
- Présentation tardive des budgets en Conseil, empêchant une gestion prévisionnelle des moyens ;
- Réseau caméras développé mais manquant de maintenance ;
- Outils de gestion de l'information parfois manquants ou sous-utilisés dans les domaines judiciaires ou de la police administrative ou dans le cadre du radicalisme ;
- La multiplication des tutelles (Province, SPW, CRAC, ...) et la non-concordance des cycles de ces institutions par rapport aux cycles de la police ;
- La multitude de législations (CP, Col, PLP, DGPR, ...) et la difficulté de les traduire de façon concrète dans l'organisation et les processus ;
- Le radicalisme représente toujours une menace globale pour l'ensemble des processus opérationnels et non opérationnels.

3.3.1.2. Attentes des parties prenantes

Les attentes des communes se retrouvent dans les notes de politique générale issues des nouvelles majorités.

Les bourgmestres ont également affiné leurs attentes lors des collèges de police, lors des réunions de travail bilatérales bimensuelles avec le chef de Corps ou à l'occasion de la gestion de problématiques particulières.

Des contacts ont également été pris avec le service de prévention de Dour dans le cadre du Plan Stratégique de Sécurité et de Prévention de la commune (PSSP).

En termes d'appui, le DirCo Hainaut a rassemblé, en plus des siennes, les priorités du Procureur du Roi de Mons-Tournai, du Gouverneur du Hainaut, du niveau régional et du Directeur Judiciaire Mons-Tournai.

Les attentes de la population ont également été prises en compte via les résultats du Moniteur de sécurité 2018 et lors des premières réunions citoyennes organisées entre 2018 et 2019.



3.3.1.2.1. Communes

DOUR

Note de politique générale

« La centralisation sur notre territoire des multiples services de notre zone de police a permis de renforcer la proximité « citoyen-policier » et d'accroître leur disponibilité au cœur des quartiers. La visibilité des agents de proximité doit néanmoins être renforcée.

Les nouvelles technologies doivent seconder les fonctionnaires de police dans leurs nombreuses missions. Aussi, nous poursuivrons l'acquisition et l'installation de caméras de surveillance sur notre territoire et nous nous doterons d'un « radar amovible » répressif.

Une mobilité plus responsable pour des rues plus sûres !

Au cours de cette dernière mandature, des centaines de milliers d'euros ont été engagés pour améliorer les voiries, sécuriser les abords des écoles et créer à plusieurs endroits des chicanes, giratoires, zones d'évitement striées et autres dispositifs de ralentissement.

Malgré ces nombreux aménagements, le comportement de certains automobilistes constitue une nuisance majeure pour toute la population.

Pour lutter contre ces comportements irresponsables, nous investirons massivement dans le contrôle du respect de la vitesse en agglomération, par la mise progressive des rues de notre commune sous surveillance 24h/24 par RADAR TRONÇON et caméras ANPR (caméras permettant la reconnaissance des plaques d'immatriculation). Les radars ainsi installés seront clairement visibles et annoncés.

L'objectif sera de faire ralentir dans les quartiers, pas de délivrer un maximum de PV. Il s'agira d'une zone tolérance zéro «50km/heure" sur l'ensemble du tronçon entre l'entrée et la sortie de l'agglomération. L'investissement cofinancé par la Wallonie se fera progressivement dès cette année. Si nécessaire le dispositif pourra être adapté pour des tronçons plus stricts qui seraient ramenés à du 30km/heure. »

Plan Stratégique de Sécurité et de Prévention

- Le vol de et dans véhicules ;
- Le vol à la tire et par ruse (séniors) ;
- Les nuisances sociales ;
- La délinquance juvénile ;
- Le cambriolage ;
- Sécurité aux abords des écoles

HENSIES

« L'amélioration de la sécurité routière et la diminution du sentiment d'insécurité sont des priorités absolues pour notre équipe.

Nos engagements :

- Placement de radars fixes aux entrées principales de nos villages ;
- Création de comités de quartiers collaborant avec la commune et la police ;
- Achat de nouvelles caméras mobiles ;
- Poursuite des aménagements ralentisseurs de trafic en concertation avec les riverains
- Exiger la construction d'un rond-point par la Région wallonne au carrefour du Sardon à Thulin ;
- Multiplication des opérations de contrôle nocturne pour lutter contre les excès de vitesse et le trafic de drogue ;



- Instauration d'un service « prévention vol » pour votre habitation ;
- Création d'une piste cyclable sécurisée permettant de relier nos 4 villages. ».

HONNELLES

« VIVRE EN SÉCURITÉ.

Le problème de la sécurité est au centre de nos préoccupations. En parfaite coordination avec la zone de police, Il faut sensibiliser les usagers à la sécurité routière au sein et en dehors de nos villages. Il est également nécessaire d'interpeller les autorités compétentes au sujet de la sécurisation des grands axes qui les traversent.

Enfin, le sentiment d'insécurité doit être combattu en objectivant les problèmes rencontrés par le citoyen en matière de sécurité et en y apportant les réponses adéquates.

Au niveau de la sécurité des personnes :

- Organiser des rencontres entre agents de quartier et citoyens.
- Développer la collaboration entre notre police et la police française en organisant des patrouilles mixtes transfrontalières.
- Cibler les endroits où la police doit effectuer des patrouilles plus fréquentes, notamment les lieux isolés de l'entité (chapelle Saint Roch, Caillou qui bique...) ou les endroits problématiques signalés.
- Développer et dépolitiser le projet Voisins Vigilants.
- Installer des caméras fixes ou mobiles afin d'aider l'action de la justice.

Au niveau de la sécurité routière :

- Sécuriser les entrées et sorties de village via des aménagements spécifiques. Ainsi qu'aux différents points noirs identifiés.
- Se servir des moyens mobiles en faisant intervenir le radar préventif dans un premier temps puis le radar répressif.
- Demander l'installation d'un radar tronçon sur un axe principal de l'entité.
- Développer une politique de prévention. »

QUIÉVRAIN

« Renforcer toujours plus la sécurité des personnes et des biens

La sécurité de nos citoyens et des biens est la première priorité de la majorité communale. Elle veillera à une présence accrue des agents de proximité sur le terrain.

La majorité poursuivra mais surtout renforcera le programme d'installation de caméras de vidéo-surveillance et une caméra ANPR (reconnaissance des plaques d'immatriculation) sera installée dans la commune.

Dans la volonté de proposer des voiries sûres et des espaces partagés et apaisés, la majorité appuiera l'utilisation de radars préventifs et répressifs par la Zone de Police.

En collaboration avec le Commissaire divisionnaire, Chef de la Zone de Police des Hauts-Pays, des rencontres citoyennes seront organisées afin que la population puisse faire connaissance avec les agents de quartiers, premiers acteurs de la police de proximité.

L'expérience basigomienne ayant porté ses fruits, la majorité soutiendra la création de « partenariats locaux de prévention » (PLP) à Quiévrain (idéalement par quartier) et Audregnies.

Ce réseau de surveillance participatif permet de sensibiliser les citoyens à la prévention des vols et de faciliter une vigilance collective. Cette démarche ne vise en aucun cas l'intrusion dans la vie privée



de ses voisins mais plutôt à mettre en place un canal d'information mutuel qui facilite le travail de la Police pour prévenir les atteintes aux personnes et aux biens.»

3.3.1.2.2.Procureur du Roi

- Criminalité organisée
- Faits de violence caractérisée (coups et blessures, rébellions, meurtres et assassinats, viols, attentats à la pudeur, vols avec violences et menaces, extorsions) ;
- Corruption
- Blanchiment
- Targetting
- Cybercriminalité de première ligne et prévention (CZS 2022)

3.3.1.2.3.Gouverneur

- Radicalisme
- Sécurité routière/roulage
- Bien-être animal
- Armes (régularisation des dossiers des personnes qui se sont manifestées avant le 31 décembre)
- PlanU (mise à jour D3 et réalisation biannuelle d'un exercice + sécurisation sites recensés comme sensibles)
- Coopération transfrontalière (info, profils, recherche, caméras et plaques minéralogiques) et avec West Vlaanderen

3.3.1.2.4.Police fédérale

3.3.1.2.4.1.DirCo

- Radicalisme
- Sécurité routière/roulage
- Police administrative : participer au programme de recherche d'informations sur les groupes prioritaires
- Intégrité/diversité
- Améliorer la sécurisation de l'accueil GPI 91

3.3.1.2.4.2.DirJud

- Radicalisme
- Criminalité organisée
- Trafic de stupéfiants
- Trafic et traite des êtres humains
- Coopération transfrontalière et avec West Vlaanderen



3.3.1.2.5.Population

3.3.1.2.5.1.Résultats du sondage de population (Moniteur 2018)

Le tableau ci-dessous permet de dégager les phénomènes les plus insécurisants pour la population

« *Considérez-vous les faits suivants comme un problème dans votre quartier ?* »

	TOUT À FAIT un problème	UN PEU un problème
Vitesse non adaptée au trafic	51,70	29,18
Conduite agressive dans la circulation	37,05	27,97
Stationnement gênant	33,69	23,38
Dépôts clandestins et débris traînant dans la rue	28,61	30,04
Nuisances sonores causées par le trafic	26,39	26,91
Accident de circulation	10,35	15,32
Cambriolage	10,32	28,27
Nuisances sonores causées par des voisins	9,32	18,77
Nuisances sonores causées par des personnes sur la voie publique	9,20	20,07
Animaux non tenus en laisse ou errants	9,17	17,78
Nuisances liées à la consommation d'alcool et de drogues	9,12	15,37
Trafic de stupéfiants dans la rue	8,90	11,61
Vandalisme et graffitis	7,81	12,61
Vol ou démolition de quelque chose sur une voiture	7,53	19,58
Jeunes traînant dans l'espace public	6,88	14,78
Personnes importunées dans la rue	5,40	7,69
Éclairage public défectueux ou manquant	4,98	13,74
Bagarres	4,44	8,44
Nuisances sonores causées par des cafés ou des salles de fêtes	3,90	6,65
Vol dans les voitures	3,56	12,69
Vol de vélos	2,62	9,67
Vol de moto / cyclomoteur	2,33	6,79
Vol de voiture	2,31	12,93
Vol à la tire	1,78	3,64

Les autres données rassemblées nous permettent de comprendre qu'une majorité se sent rarement ou jamais en insécurité (65%). Mais cela veut dire que 1 personne sur 3 perçoit ce sentiment.

Une majorité autour de 60% n'est pas au courant des services rendus par la police ou la commune dans le cadre de la prévention.

Le mode de communication demandé pour mieux connaître les services et actions de la police serait dans l'ordre :

- Courrier ou toutes boîtes (journal de la police) (85%)
- Les journaux régionaux
- Le site Internet de la police ou de la commune
- Les médias sociaux ou les rencontres directes organisées viennent derrière avec 45%.
- La zone de police ne semble pas mal perçue auprès de la population, si on considère que moins de 16% de l'échantillon se considère insatisfait ou très insatisfait par le travail policier. Une bonne partie reste néanmoins indifférente (39%).



- Une majorité dit ne pas connaître son agent de quartier (66%). Mais cette connaissance doit-elle être un objectif en soi plutôt que la satisfaction globale positive de l'action policière (45% de satisfaction) ?
- En revanche, une minorité se déclare satisfaite de la présence en rue (18%) ou de la connaissance des activités de la police (25%). L'accueil est également à améliorer.
- Près de 20 % indiquent éviter certains lieux à Dour et Quiévrain (cf. « Hot spots ») et pas sur les autres communes.

Les chiffres sont aussi interpellants quant à la non-déclaration de certains faits avec entre autres :

- Faits de mœurs (93%)
- Criminalité liée à Internet : (+ de 80%)
- Escroqueries (72%)
- Vols à l'aide de violence (61%)

3.3.1.2.5.2. Rencontres citoyennes

Les tendances restent les mêmes que pour le sondage.

Les services sont méconnus et l'agent de quartier reste peu visible.

Les nuisances et la vitesse dans les quartiers restent la priorité des citoyens.

3.3.2. Objectifs stratégiques

La stratégie de la zone se retrouve dans 2 textes principaux écrits en 2018 et 2019, qui s'entrecroisent afin de couvrir l'ensemble des missions attendues de la zone.

Tout d'abord, la lettre de mission structurée en 3 objectifs transversaux et 4 objectifs stratégiques développant 100 objectifs opérationnels ou actions concrètes à mener pendant les 5 années du mandat.

Ensuite, le plan zonal de sécurité 2020/2025, lui-même structuré en 4 objectifs stratégiques.

3.3.2.1. Lettre de mission

La lettre de mission a été structurée de manière telle à couvrir pratiquement l'ensemble des tâches et des missions de la zone de police, depuis les fonctionnalités de base jusqu'au plan zonal de sécurité en passant par les processus d'appui et de gestion.

Trois objectifs transversaux :

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

Quatre objectifs stratégiques :

- **Consolider** – Garantir et consolider les 7 fonctionnalités de base selon les normes de la circulaire PLP10, particulièrement en développant notre visibilité et notre accessibilité.
- **Converger** – Lutter contre les phénomènes criminels en faisant converger les priorités des autorités administratives et judiciaires dans le cadre du plan zonal de sécurité.
- **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 des différentes missions.
- **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.



3.3.2.2. Plan zonal de sécurité

Quatre priorités stratégiques ont été proposées sur base de l'analyse environnementale et des attentes des parties prenantes.

Une majorité des attentes exprimées semblaient pouvoir être rencontrées par la réalisation des missions de base de la police locale.

Le premier objectif est donc celui repris intégralement de la lettre de mission 2018-2022 qui est de consolider les 7 fonctionnalités de base (O.S.1 Consolider).

Les trois autres objectifs concernent :

- La criminalité dérangeante et le sentiment d'insécurité
- La circulation routière
- L'innovation et la gestion de l'information

3.3.3. Objectifs opérationnels, plans tactiques et activités

3.3.3.1. Lettre de mission

3.3.3.1.1. Objectif transversal « Maitriser »

O.T. 1

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 CP3¹⁶ afin de responsabiliser l'ensemble des membres du personnel.

Objectifs opérationnels et activités « Maitriser »

- 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 ;
- 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 ;
- Mettre à jour le ROI datant de 2009 ;
- Traduire la CP 3 dans les processus et procédures opérationnels et non opérationnels ;
Par ex : système de gestion des plaintes, contrôle du matériel sensible (armement, radios, gilets pare-balles), ...
- Responsabiliser et impliquer la hiérarchie dans le processus disciplinaire notamment en formant les cadres à exécuter des enquêtes préalables ou le contrôle de l'alcoolémie.
- Mettre en place un système de pointage ;
- Mettre en œuvre l'utilisation de Body Cams et de Dach Cams ;
- Mettre en place un système automatique de rendre compte des interventions et de l'occupation de terrain basé sur la géolocalisation ;
- Mettre en œuvre les directives RGDP¹⁷ afin de garantir la protection des données à caractère personnel.

¹⁶ Circulaire du 29 mars 2011 relative au système de contrôle interne au sein de la police intégrée à 2 niveaux

¹⁷ 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)



- Mettre en place les outils permettant la traçabilité, le suivi et le rendre compte efficace, par exemple dans le cadre des saisies de pièces à conviction (projet « PACOS ») ou dans le cadre des flux d'informations et des actions qui en découlent (logiciel fédéral RIO ¹⁸);
- Publier un rapport d'activité annuel permettant la transparence en interne comme en externe.

3.3.3.1.2. Objectif transversal « Innover »

O.T. 2

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.

Objectifs opérationnels et activités « Innover »

- Mettre en œuvre le concept de bureau mobile pour les membres du personnel par l'installation d'une solution ISLP sans fil ;
- Utiliser les solutions des suites Microsoft mise à disposition par la police fédérale dans le cadre des nouvelles façons de travailler (NwOW) afin de favoriser le partage d'information et le travail collaboratif avec des partenaires internes et externes à la police ;
- Développer l'utilisation de systèmes ANPR ou de radars de nouvelle génération fixes ou mobiles pour renforcer notre capacité de contrôle ;
- Mettre à jour et développer le réseau de caméras déjà existant et acquérir des caméras déplaçables permettant une plus grande souplesse opérationnelle ;
- Se mettre en conformité après la modification de la loi caméra insérant les articles 25 et suivants de la LFP¹⁹ 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...)
- S'inscrire dans le projet « FOCUS » permettant le travail policier sur le terrain via des tablettes et Smartphones ;
- Installer un réseau Wifi sécurisé sur l'ensemble de nos sites favorisant le développement des nouvelles façons de travailler.
- 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 ;
- 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...).

3.3.3.1.3. Objectif transversal « Optimiser »

O.T. 3

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.

Objectifs opérationnels et activités « Optimiser »

- Donner aux différents responsables de services la gestion d'enveloppes budgétaires pour leurs prestations (heures supplémentaires, de WE et de nuit) ;
- Regrouper sur un seul site le commissariat de proximité de Dour et les services centraux (site Belle Vue) ;
- Développer des protocoles dans différents domaines opérationnels et non opérationnels avec les zones voisines comme :

¹⁸ RIO : Registre In Out

¹⁹ Loi sur la Fonction de Police



- opérations de sécurisation ;
- utilisation commune des installations du stand de tir privé de Dour après mise aux normes police ;
- Développer les partenariats avec les services de police français en participant aux différents réseaux existants (Bassin 3, réseau « Vigi Agri », ...) et en organisant des opérations communes de part et d'autre de la frontière ;
- Diminuer la charge de travail liée aux constatations d'excès de vitesse en signant un protocole avec le CRT Namur²⁰ afin d'externaliser la rédaction des PV ;
- Mettre en œuvre des procédures d'engagement rapide de personnel en collaboration avec la direction du recrutement, les académies de police et d'autres zone de police (par Ex : procédure « Fast Track Agent de Police entre les 6 zones de l'Ex-Arrondissement de Mons et la zone de Mouscron) ;
- Déterminer une série d'indicateurs permettant de mesurer les résultats de nos activités afin de rendre compte dans un des tableaux de bord accessibles en interne et en externe ;
- Diminuer la charge administrative par exemple :
 - en optimisant l'utilisation de nos outils de gestion (logiciel GALOP²¹) ;
 - en rendant aux communes la charge de la rédaction des ordonnances de police.

3.3.3.1.4. Objectif stratégique « Consolider » O.S.1

Garantir et consolider nos 7 fonctionnalités de base selon les normes la circulaire PLP 10²², particulièrement en développant notre visibilité et notre accessibilité.

Objectifs opérationnels et activités « Consolider »

- Mettre en œuvre un plan visibilité des services de proximité en participant à des actions ciblées :
 - projet « Senior Focus »²³ orienté sur les aînés (boîtes jaunes) ;
 - rencontres citoyennes (organisation des « opérations quatre-quarts » afin de rencontrer les agents de quartier et les Bourgmestres ou la mise en place de comités de quartier) ;
 - rappeler le rôle des services de proximité dans le processus de prise en charge des violences intrafamiliales (VIFA) via le service d'assistance policière aux victimes ;
 - développer des projets orientés dans le domaine « jeunesse » (mineurs auteurs, victimes ou acteurs de la sécurité) ;
 - mettre en place des patrouilles cyclistes ;
- Développer de nouveaux PLP²⁴ ou dynamiser ceux existant ;
- Décentraliser les accueils plaintes judiciaires dans les services de proximité ;
- Renforcer les services de proximité notamment par des agents de police pour les missions d'accueil et de circulation et dans le but de récupérer de la souplesse opérationnelle ;
- Renforcer le service d'intervention pour l'orienter sur son cœur de métier (Police secours et sécurisation) ;
- Dans le cadre des services d'ordre à risque, former les membres du personnel à la détection des comportements suspects (BDO)²⁵ ;
- Renforcer le SER dans ses missions d'appui judiciaire aux autres unités et garantir la continuité du système de garde ;

²⁰ Centre Régional de Traitement

²¹ GALOP : Gestion Administrative Logistique et Personnel

²² Circulaire ministérielle PLP 10 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.

²³ Projet permettant aux aînés et personnes en ayant le besoin de disposer de boîtes à placer dans un frigo dans lesquelles se trouvent tous les renseignements nécessaires aux services de secours.

²⁴ Partenariats locaux de prévention.

²⁵ Behaviour detection officer



- Renforcer la capacité de la fonctionnalité circulation pour atteindre la norme de la PLP 10²⁶ et répondre aux attentes des autorités et des citoyens en utilisant les nouveaux outils de contrôle routier mis à disposition ;
- Développer et consolider le processus de gestion négociée de l'espace public par une approche intégrale entre les différents acteurs (police, autorités, organisateurs) ;
- Mettre en place un procédé de vidéo-verbalisation pour la constatation des infractions stationnement et arrêt sanctionnées par des SAC afin d'optimiser leur répression ;
- Mise en place de la procédure à suivre permettant aux Bourgmestres de prendre des interdictions temporaires de lieu à l'égard d'un ou plusieurs individus déterminés afin de répondre adéquatement et de manière efficace aux comportements dérangeants localisés qui troublent l'ordre public ;
- Réformer la procédure d'enquête de résidence afin d'alléger le travail policier et répondre plus efficacement aux exigences des citoyens et des administration communales ;
- Développer la communication externe pour que les actions entreprises dans les différents domaines et projets soient connus du public via les médias classiques ou modernes notamment par :
 - l'engagement de capacité dédiée à la communication et la mise en place de plans structurés de communication;
 - la création d'un toutes boîtes spécifique à notre zone ou la participation systématique aux bulletins communaux existant ;
 - le développement de notre site Internet sur base de la plateforme Web de la police intégrée permettant une standardisation et une souplesse de communication ;
 - le développement ou la redynamisation des médias sociaux de la zone de police.

3.3.3.1.5. Objectif stratégique « Converger » O.S. 2

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

Objectifs opérationnels et activités « Converger »

- Réunir le Conseil zonal de sécurité dans le cadre du plan 2014-2019 ;
- Préparer et présenter le plan zonal de sécurité 2020-2023 ;
- Développer les indicateurs du plan zonal de sécurité permettant un suivi efficace des différents objectifs ;
- Installer un système ANPR fixe intégré au réseau national à Quiévrain permettant le contrôle des flux frontaliers liés à la criminalité itinérante (vol qualifiés, trafic de stupéfiants, ...) ;
- Acquérir un système ANPR mobile dans le cadre des contrôles de circulation routière et de la lutte contre la criminalité ;
- 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 ;
- Dans le cadre de lutte la contre les accidents avec lésions corporelles dont la vitesse serait la cause, utiliser les outils modernes de contrôle et de répression tels que :
 - l'acquisition d'un nouveau radar utilisable de façon discrète mobile ou fixe ;
 - la location de dispositifs LIDAR²⁷ mis à disposition par le Service Public Wallonie ;
 - l'installation de radars tronçons et fixes aux endroits les plus accidentogènes ou générant un sentiment important d'insécurité lié à la circulation routière ;

²⁶ 8% de la capacité opérationnelle doit être consacrée à la fonctionnalité circulation.

²⁷ Light Detection And Ranging (Détection de la vitesse par laser)



- Améliorer la gestion de l'information policière²⁸ notamment par :
 - l'implémentation des logiciels I+Belgium pour le suivi des libérés conditionnels et RAAVIS pour assurer le flux d'information vers l'office des étrangers ;
 - le monitoring qualitatif et quantitatif constant des flux de PV, d'apostilles, de dossiers EPO²⁹ et de tout autre document régi par la circulaire MFO³⁰ ;
 - la création et l'opérationnalisation d'un carrefour zonal d'information (CIZ) correspondant pour la zone au CIA au niveau de l'arrondissement ;
 - la participation à la mise en place des CSIL-R³¹ au sein des 4 communes dans le cadre de la lutte contre le radicalisme tel que prévu dans la Loi du 30/07/2018 (MB 14/09/2018);
- Faire signer le protocole entre le Parquet de Mons-Tournai et les 4 communes de la zone afin de poursuivre efficacement une série d'infractions (incivilités, petite criminalité et circulation) par des sanctions administratives communales ;
- Dans le cadre de la lutte contre les incivilités, harmoniser les Règlements Généraux de Police des communes de la zone pour opérationnaliser la constatation des SAC.

3.3.3.1.6. Objectif stratégique « Appuyer »

O.S. 3

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.

Objectifs opérationnels et activités « Appuyer »

- Faire voter au Conseil de police le budget selon un calendrier permettant la continuité tenant compte des délais liés aux différentes tutelles ;
- Présenter un plan de gestion selon un tableau de bord quinquennal répondant aux demandes du Centre Régional d'Aide aux Communes³² ;
- 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.
- Maintenir une dynamique de clôture des comptes non clôturés depuis 2006 visant une normalisation pour 2026³³ ;
- 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 (demandeur, direction, conseiller en prévention, organisations syndicales, ...);
- Développer un plan d'investissement pluriannuel en phase avec les besoins opérationnels et non opérationnels ;
- Organiser une gestion sécurisée des moyens par le biais notamment de l'acquisition d'armoires « intelligentes connectées » pour le stockage du matériel sensible et l'utilisation des clefs ;
- Acquérir l'armement individuel et collectif correspondant aux besoins opérationnels et à la menace actuelle ;
- Embellir et rendre plus fonctionnels les lieux de travail notamment en rénovant le commissariat d'Hensies ;
- Appliquer une politique d'acquisition et de consommation qui s'inscrit dans une vision de développement durable notamment en adaptant le type de carburant du futur parc de véhicules de la zone (Hybrides, électriques ou CNG).

²⁸ Dans le sens de l'ILP : Intelligence Led Policing – fonction de police guidée par l'information

²⁹ Enquête policière d'office

³⁰ Directive commune MFO-3 des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à la gestion de l'information de police judiciaire et de police administrative du 14/06/2002

³¹ Cellule de Sécurité Intégrale Locale Radicalisme

³² Jusque 2019

³³ Clôture de 2 comptes par an.



3.3.3.1.7. Objectif « Mobiliser » O.S. 4

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.

Objectifs opérationnels et activités « Mobiliser »

- Atteindre et maintenir 75 FTE opérationnels tel que prévu dans les normes minimales³⁴ en faisant notamment appel aux procédures de recrutements prioritaires³⁵ ;
- Promouvoir la promotion sociale tant pour le cadre opérationnel que pour le cadre administratif afin de fidéliser les ressources de la zone ;
- Développer et maintenir les compétences par la mise en place de plans de formation annuels ;
- Compenser le manque de capacité et d'encadrement par une augmentation des compétences³⁶ ;
- 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 ;
- 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 ;
- Développer et maintenir l'attractivité de la zone par des projets mobilisateurs et des perspectives de carrière internes ;
- Maintenir le niveau des compétences en maîtrise de la violence exigé dans la circulaire GPI 48³⁷ par la mise en place d'une cellule dédiée à cette matière ;
- Développer et maintenir la fierté et l'esprit d'appartenance notamment par la création d'un écusson par les membres de la zone ;
- Mettre en place un SIPPT (Service interne de prévention et de protection au travail) autonome par l'engagement d'un conseiller en prévention de niveau 2 ;
- 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 ;
- Mettre en œuvre des plans d'actions issus de l'étude de charge psychosociale concernant le service d'intervention datant de 2016 ;
- Mettre en place des outils de management participatif tel qu'un comité de direction ou des réunions rassemblant les cadres opérationnels et non opérationnels ;
- Relancer les procédures d'évaluation du personnel ;
- Développer un plan de communication interne notamment :
 - en utilisant des outils modernes inspirés des nouvelles façons de travailler comme Yammer, SharePoint et Teams ;
 - en organisant des contacts directs comme des visites hebdomadaires dans chaque service par le chef de Corps ;
- Soutenir les initiatives du Comité d'Actions Sociales (CAS) de la zone ;
- Mettre en place et consolider les procédures de défense de la zone de police et de ses membres en justice notamment dans le cadre des rébellions.

³⁴ Arrêté royal du 05/09/2001 déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale.

³⁵ Circulaire GPI 73 du 14/05/2013.

³⁶ Formation officier de police judiciaire pour les Inspecteurs, et officier de police administrative pour les inspecteurs principaux par exemple.

³⁷ Circulaire GPI 48 relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police



3.3.3.2. Plan zonal de sécurité

3.3.3.2.1. Objectif stratégique 1 : une bonne police de base

D'ici 2025, garantir et consolider nos 7 fonctionnalités de base selon les normes la circulaire PLP 10³⁸, particulièrement en développant notre visibilité et notre accessibilité notamment par les actions suivantes³⁹ :

- Mettre en œuvre un plan visibilité des services de proximité en participant à des actions ciblées :
 - projet « Senior Focus »⁴⁰ orienté sur les aînés (boîtes jaunes) ;
 - rencontres citoyennes (organisation des « opérations quatre-quarts » afin de rencontrer les agents de quartier et les Bourgmestres ou la mise en place de comités de quartier) ;
 - rappeler le rôle des services de proximité dans le processus de prise en charge des violences intrafamiliales (VIFA) via le service d'assistance policière aux victimes ;
 - développer des projets orientés dans le domaine « jeunesse » (mineurs auteurs, victimes ou acteurs de la sécurité) ;
 - mettre en place des patrouilles cyclistes ;
- Développer de nouveaux PLP⁴¹ ou dynamiser ceux existant ;
- Décentraliser les accueils plaintes judiciaires dans les services de proximité ;
- Renforcer les services de proximité notamment par des agents de police pour les missions d'accueil et de circulation et dans le but de récupérer de la souplesse opérationnelle ;
- Renforcer le service d'intervention pour l'orienter sur son cœur de métier (Police secours et sécurisation) ;
- Dans le cadre des services d'ordre à risque, former les membres du personnel à la détection des comportements suspects (BDO)⁴² ;
- Renforcer le SER dans ses missions d'appui judiciaire aux autres unités et garantir la continuité du système de garde ;
- Renforcer la capacité de la fonctionnalité circulation pour atteindre la norme de la PLP 10 et répondre aux attentes des autorités et des citoyens en utilisant les nouveaux outils de contrôle routier mis à disposition ;
- Développer et consolider le processus de gestion négociée de l'espace public par une approche intégrale entre les différents acteurs (police, autorités, organisateurs) ;
- Mettre en place un procédé de vidéo-verbalisation pour la constatation des infractions stationnement et arrêt sanctionnées par des SAC afin d'optimiser leur répression ;
- Mettre en place de la procédure à suivre permettant aux Bourgmestres de prendre des interdictions temporaires de lieu à l'égard d'un ou plusieurs individus déterminés afin de répondre adéquatement et de manière efficace aux comportements dérangeants localisés qui troublent l'ordre public ;
- Réformer la procédure d'enquête de résidence afin d'alléger le travail policier et répondre plus efficacement aux exigences des citoyens et des administration communales ;

³⁸ Circulaire ministérielle PLP 10 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.

³⁹ Repris intégralement de l'objectif stratégique 1 de la lettre de mission 2018 – 2022 du Chef de Corps

⁴⁰ Projet permettant aux aînés et personnes en ayant le besoin de disposer de boîtes à placer dans un frigo dans lesquelles se trouvent tous les renseignements nécessaires aux services de secours.

⁴¹ Partenariats locaux de prévention.

⁴² Behaviour detection officer



- Développer la communication externe pour que les actions entreprises dans les différents domaines et projets soient connus du public via les médias classiques ou modernes notamment par :
 - l'engagement de capacité dédiée à la communication et la mise en place de plans structurés de communication ;
 - la création d'un toutes boîtes spécifique à notre zone ou la participation systématique aux bulletins communaux existants ;
 - le développement de notre site Internet sur base de la plateforme Web de la police intégrée permettant une standardisation et une souplesse de communication ;
 - le développement ou la redynamisation des médias sociaux de la zone de police.

3.3.3.2.Objectif stratégique 2 : criminalité dérangeante et sentiment d'insécurité

D'ici 2025, lutter ensemble avec nos partenaires contre la criminalité dérangeante ou générant un sentiment d'insécurité, en orientant nos moyens disponibles et en organisant un suivi régulier afin de maîtriser et faire diminuer les phénomènes suivants :

- les faits de violence sous toutes ses formes, avec une attention particulière pour les VIFA ;
- les nuisances et les incivilités ;
- les trafics de stupéfiants dont les jeunes sont particulièrement les cibles ;
- les vols qualifiés dans les habitations.

Avec comme objectifs opérationnels et activités notamment :

- Opérationnaliser le protocole d'accord signé entre le Procureur du Roi et les communes concernant les SAC liées à la criminalité dérangeante ;
- Organiser une occupation de terrain ciblée sur nos « hot spots » et particulièrement la zone frontalière de Quiévrain en développant l'approche administrative en collaboration avec différents partenaires (Douanes, ONSS, AFSCA, ...) ;
- Continuer à développer la collaboration avec les forces de l'ordre françaises dans le cadre des opérations ou la de participation à des réseaux (Ex : Vigî Agri) ;
- Intensifier l'organisation d'opérations de contrôle transfrontalières d'initiative ou par la participation aux opérations du Bassin 3⁴³ ;
- Inciter les victimes à dénoncer les faits par un accueil et une enquête de qualité (faits de mœurs et VIFA) ;
- Continuer à développer les outils de prévention dans les domaines ciblés : affichettes, brochures, presse, Facebook, etc. ;
- Collaborer avec des partenaires (Cellule prévention Dour, association de protection des personnes, sv d'aide, etc.) notamment en participant et dynamisant les PLP ;
- Former le personnel en matière de sanctions administratives, environnement et bien-être animal ;
- Organiser des rencontres régulières avec le fonctionnaire sanctionnateur, et assurer un feed-back des mesures prises ;
- Accroître la collaboration avec les constatateurs communaux ;
- Intensifier et améliorer les dispositifs de contrôle stupéfiants lors du Dour Festival (Wasstraat)⁴⁴ ;

⁴³ Réunion des autorités de police belges et françaises présentes de part et d'autre de la frontière entre Tournai au nord et Quévy au Sud

⁴⁴ Dispositif comprenant différents ateliers partant de la détection, la fouille, les constatations judiciaires, l'analyse par un laboratoire, la présence d'un magistrat pour prise de décision et le paiement éventuelle de transactions immédiates.



- Mener des actions de prévention et de contrôle en matière de drogue (et alcool) en partenariat avec des services d'aide, les écoles, etc. ;
 - Identifier les targets locaux polycriminels ;
 - Relancer les formations de techno-prévention.

3.3.3.2.3.Objectif stratégique 3 : circulation routière

D'ici 2025, continuer à maîtriser le nombre d'accidents de la route avec lésions corporelles en luttant contre la vitesse excessive, l'alcool au volant, le stationnement dangereux et gênant mais aussi les incivilités telles que le stationnement sur les emplacements réservés aux personnes moins valides.

Avec comme objectifs opérationnels et activités notamment :

- Opérationnaliser les protocoles signés entre le Procureur du Roi et les communes dans le cadre des SAC liées aux infractions de roulage ;
- Participer systématiquement aux campagnes BOB ;
- Placer régulièrement les Lidars via le SPW aux endroits accidentogènes concertés ;
- Continuer à implémenter via le SPW le réseau de radars fixes et tronçons et le compléter selon les priorités locales ;
- Prévoir les formations nécessaires (drogues au volant, radar, etc.) ;
- Réaliser des actions de contrôles préventifs et répressifs d'initiative ou à la demande des autorités ou de la population (procédure à développer) ;
- Acquérir de nouveaux matériels permettant l'analyse et la prévention (analyseur de trafic et radar préventif portatif) ;

3.3.3.2.4.Objectif stratégique 4 : innovation et gestion de l'information

D'ici 2025, continuer à améliorer et maîtriser le flux d'informations policières dans les domaines judiciaire et administratif permettant d'apporter une réponse sécuritaire adéquate, notamment dans le domaine du radicalisme, tenant compte de l'évolution numérique de notre environnement, et en utilisant des solutions innovantes basées sur les nouvelles technologies.

Avec comme objectifs opérationnels et activités notamment :

- Former les policiers à la constatation d'infractions liées au développement numérique (cyber criminalité, cyber harcèlement, ...)
- Former les policiers à utiliser les nouveaux outils de recherche sur Internet ;
- Améliorer l'utilisation des outils de l'ISLP existants (qualité des PV, délai de rédaction, modèles types, RIR, ...)
- Améliorer l'utilisation des nouveaux outils de gestion de l'information (I+ Belgium, RAAVIS, ...)
- Continuer la mise en place d'outils mobiles modernes permettant une meilleure gestion de l'information sur le terrain (ISLP mobile et projet Focus) ;
- Participer à la mise en place des CSIL-R dans chaque commune ;
- Opérationnaliser les systèmes ANPR fixes (Quiévrain) et mobiles de la zone de police ;
- Etudier la nécessité d'étendre le réseau de caméras existant ou de développer le réseau ANPR ;
- Développer les nouvelles façons de travailler dans nos processus de gestion de l'information via les outils mis à dispositions (Office 365) ;
- Développer un véritable carrefour d'information zonal ou une entité pouvant appuyer les unités de terrain dans le domaine opérationnel et la direction dans le domaine stratégique.



3.4. Processus de travail

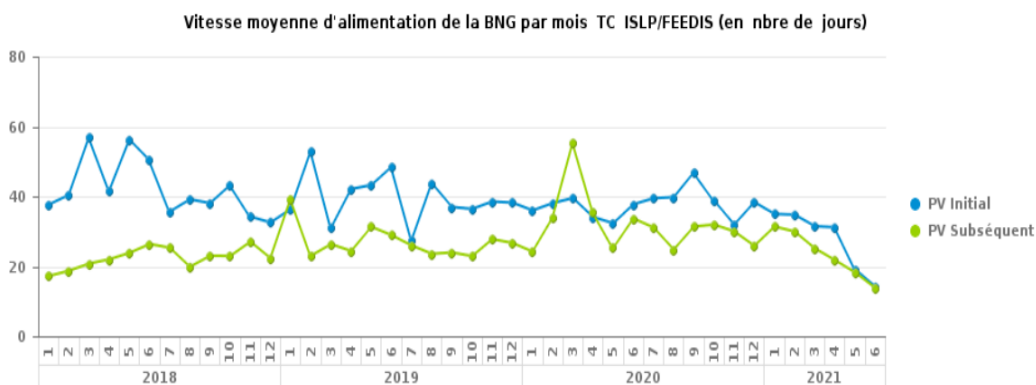
3.4.1. Tâches principales

Les rapports d'activités annuels 2019 à 2021, le rapport 2020 de mi-mandat et le dernier rapport du Conseil zonal de sécurité (CZS) d'avril 2022 permettent de montrer dans quelle mesure ces tâches sont réalisées.

Lors des CZS, les bilans de l'exécution des missions légales et du respect des normes minimales sont examinés (MFO, PLP, ...).

Malgré la fragilité de certaines fonctionnalités due à une capacité limitée, (normes minimales de 1998), l'entièreté des missions est exécutée en respectant la majorité des normes.

En effet, à titre d'exemple, comment respecter les délais de transmission de PV imposés par la circulaire MFO3 devant la multiplication et la complexification des procédures judiciaires, ou encore les délais de contrôle de changement de domicile repris dans l'AR du 16/07/1992 dont le Comité P dans son rapport d'évaluation disait déjà en 2014 qu'ils n'étaient pas considérés comme réalistes⁴⁵.



Cependant, dans le cadre de la circulaire MFO2, il faut signaler que nous sommes la plus petite zone à devoir fournir un renfort HyCap B (équipement et formation GNEP⁴⁶).

La réalisation des tâches principales découle en majorité des objectifs stratégiques “Consolider” et « Converger » de la lettre de mission

3.4.1.1. Activités et fonctionnalités : “Consolider”

Garantir et consolider les 7 fonctionnalités de base PLP 10 en développant notre visibilité et notre accessibilité.

Sous-objectif : développer un plan visibilité de proximité :

1. 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.
- 260 boites distribuées depuis démarrage du projet en 2020



⁴⁵ Enquête de contrôle « Domiciliations ». Dossier 62605- Image globale de la manière dont les zones de police locale exécutent le contrôle du domicile. 11/12/2014

⁴⁶ Gestion négociée de l'Espace Public

2. 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.



3. Rencontres citoyennes.

- Une réunion « Quatre-quarts » sur Quiévrain et une sur Honnelles.
- 5 réunions citoyennes à Hensies dans le cadre de la mise en place de PLP et de recherche de solutions contre la vitesse excessive dans les quartiers.
- 3 réunions PLP : Honnelles, Baisieux, Blaugies et Wihéries.



4. 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.
- Col20/2020 : Adaptation des procédures internes avec désignation d'un INPP de référence pour suivi avec le service SAPV



5. 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 développe notamment des campagnes de prévention à destination des établissements scolaires (animation vélo à l'école de Plantis, sécurité routière à l'école de Thulin, promotion du métier de policier à la Sainte Union, journée du climat à l'Athénée de Quiévrain, ...)
- La zone de police participe également à diverses manifestations comme le Salon des métiers et de la formation à Quiévrain ou le salon « Vis ta santé » où elle a proposé en septembre 2021 diverses activités ludiques et préventives (piste d'habileté, voiture tonneau, parcours alco-vision, etc.).



6. Patrouilles cyclistes.

- Ce projet est en cours d'étude (tout le matériel de la zone a été rassemblé)
- Un pilote de projet s'est porté volontaire pour le projet



7. Développer ou dynamiser les PLP.

- PLP existants :
 - Wihéries (créé en fin 2018)
 - Baisieux
 - Blaugies
 - Honnelles
- Contacts réguliers et réunion annuelle avec les coordinateurs.
- Procédure d'échange d'infos mise en place via Facebook.
- La ZP participe à des actions « Un jour sans » organisées par les PLP.



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

- La prise des plaintes dans les commissariats de proximité est opérationnelle depuis le 1er septembre 2018.
- Organisation de rendez-vous pour fluidifier le flux des visiteurs à la suite de la pandémie en 2020.
- Mise en place courant 2022 d'un logiciel de gestion des rendez-vous en ligne pour le citoyen.



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

- Les commissariats de proximité de Hensies, Quiévrain et Honnelles ont été renforcés par l'affectation d'un agent de police pour l'accueil et les problématiques de proximité.
- Un CALog niveau B a été affecté au SAP Dour pour assurer l'accueil et le soutien administratif du responsable en attendant l'arrivée d'un 2^{ème} gradé.
- Arrivées depuis 2018 : 15 ETP (7 mobilités – 1 recrutement contractuel – 7 glissements internes)
- Départs depuis 2018 : 12 ETP (4 mobilités – 4 glissements internes – 4 pensions)



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



- Une offre continue de recrutements au travers des cycles de mobilité et GPI 73 en 2020 et 2021.
- Création d'une équipe sécurisation 14/22 en 2019 et mise en place des CJS (cellules judiciaires et sécurisation) en 2021.
- Recrutement d'un maître-chien de patrouille en 2021. Acquisition du chien et formation du team en cours en 2022.
- Arrivées depuis 2018 : 18 ETP (mobilités)
- Départs depuis 2018 : 17 ETP (13 mobilités – 1 glissement interne – 2 pensions – 1 décès)
- La capacité opérationnelle reste fragile et un absentéisme ponctuel (accident ou maladie) peut mettre en difficulté la fonctionnalité intervention.



11. 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, ce qui fut annulé pour cause de Covid.



12. 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)



13. 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

- 4 agents de police ont été recrutés entre 2019 et 2020.
- Capacité 6 AGP (2 au service intervention et un dans chaque commissariat)
- Nouveaux outils de contrôle : véhicule ANPR – radar NK7 « poubelle » - radars fixes et radars tronçons toujours en cours d'installation.
- Vidéo-verbalisation organisée pour le stationnement



14. 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 et accessible à tous via l'application Focus.



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

- Mise en place d'un RGP (règlement général de police) commun aux 4 entités fin 2020.
- Signature des protocoles avec le Parquet permettant l'application des SAC en matière d'infractions relatives à l'arrêt et au stationnement des véhicules.
- Plus de 1.000 avertissements en 2020
- 650 infractions arrêts et stationnements sur un total de 1054 PV SAC en 2021
- 340 sur 451 PV en mai 2022



16. 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.
- 4 ITL en 2021 et 2 en 2022
- 1 avertissement en 2021



17. 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 courant 2022.
- Deux outils pour ce faire : Focus qui est déployé sur la zone depuis début 2019, et le projet Wocodo en collaboration avec les ZP de Lanaken et Anvers en liaison directe avec les applications des communes (Civadis). En test depuis mai 2022 (Dour).



Sous-objectif : 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.

18. Engagement de capacité dédiée à la communication.

- CAllog affecté principalement à la communication depuis mai 2019.
- Personnel spécialisé dans ce domaine depuis juillet 2020.



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

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



20. Création d'un toutes-boîtes spécifique à la zone.

- Projet à développer.
- En attendant, nous disposons d'une page dans les bulletins communaux.



21. 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.



22. 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.
- Depuis sa création, le site internet est mis à jour en permanence :
 - 95 publications d'actualités ;
 - 212 sujets d'articles de presse ;
 - 22 comptes rendus de conseils de police ;
 - Convocations aux conseils de police ;
 - ...



23. Développement et redynamisation des médias sociaux.

- Relance de la page Facebook
 - 2019 : 356 publications, principalement par flux automatisé (Secunews)
 - 2020 : 186 publications, 5.032 visites
 - 2021 : 172 publications, 8.922 visites
 - 2022 : 60 publications, 2.651 visites (chiffres au 01/06/22)



3.4.1.2. Activités « Converger »

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

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

- Cette réunion a eu lieu le 28 mars 2019.



2. 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.
- Le Conseil zonal de sécurité s'est ensuite réuni le 19 février 2021 et 1^{er} avril 2022.



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

- En cours de réalisation en 2022.



4. 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.



5. 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.



6. 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.



7. 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 NK7« poubelle ».
- Mise à disposition de « Lidar » par le SPW.
- Trois poteaux radar (Dour, Angre, Quiévrain).
- Radars tronçons : dossier technique validé ; travaux réalisés par la Région Wallonne en 2021.



8. 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.



9. 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



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

- Protocole signé par les 4 communes (1 CSIL stratégique et 4 opérationnelles)
- Réunion de la CSIL-R stratégique prévue en septembre 2022.



11. Opérationnalisation des sanctions administratives communales (SAC).

- Protocoles entre le parquet de Mons et les 4 communes de la zone signé.
- Harmonisation des règlements de police des communes de la zone finalisée.
- 1000 avertissements en 2020
- 1054 PV en 2021
- 451 PV en mai 2022
- 2022 : adaptation au RGP à la suite des modifications du décret wallon environnement du 19/05/2019 (application au 01/07/2022)



3.4.2. Processus primaires et de soutien

Les processus primaires se retrouvent dans l'exécution de nos fonctionnalités de base qui sont eux-mêmes inscrits dans les objectifs de la lettre de mission « Consolider » et « Converger » ou dans l'objectif « Une bonne police de base » du PZS 2020-2025.

En termes de soutien, on retrouve ces processus dans les objectifs transversaux « Maitriser », « Innover » et « Optimiser », ainsi que dans les objectifs stratégiques « Appuyer » et « Mobiliser ».

Depuis 2018, 50 notes de services décrivant des processus et des procédures permanentes ou temporaires ont été publiées dans la zone.

Exemples dans le domaine opérationnel :

- Arrestations administratives ;
- Rôle de permanence Officier de police judiciaire ;
- Surveillance vacances ;
- Cybercriminalité ;
- Suivi des libérés (I+Belgium)
- Violences intrafamiliales (Col 20/2020).

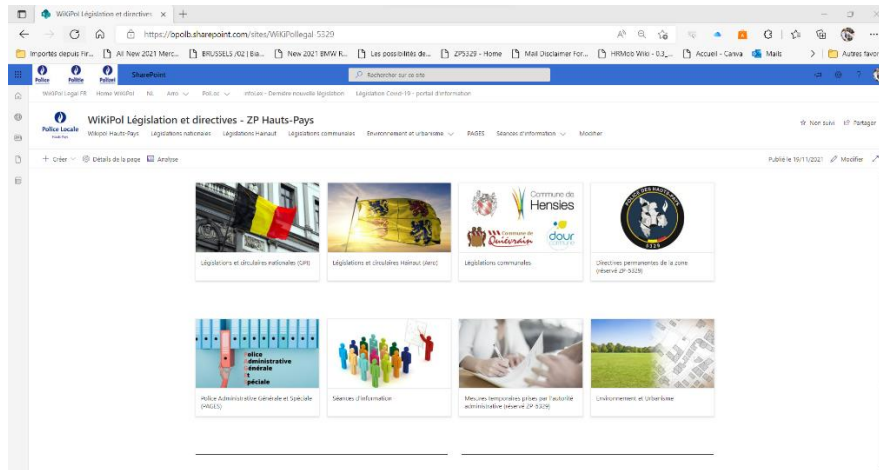
Exemple dans le domaine de l'appui :

- Procédure d'évaluation ;
- Demande de matériel (DMat) ;
- Port de l'écusson ;
- Déontologie sur les réseaux sociaux ;
- Télétravail ;
- Responsabilité civile.

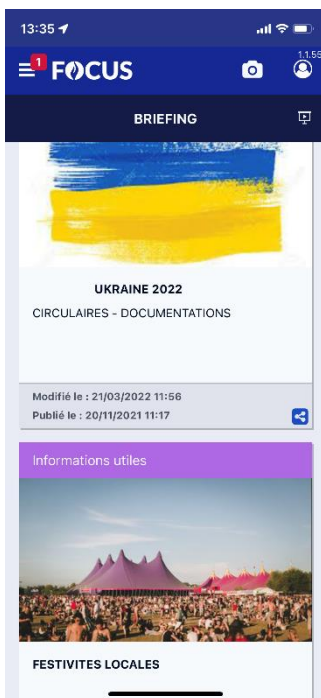
Ces directives sont transmises à chacun par voie électronique et sont mises en ligne via le site Intranet de la zone Wikipol Hauts-Pays. Il faut souligner que, dans le cadre de ce dernier outil, la zone fait partie des pilotes au sein de l'arrondissement.

Les collaborateurs ont donc accès à un seul endroit à l'ensemble de la documentation et des directives nationales et locales.





Les textes sont commentés lors des briefings hebdomadaires organisés au sein des différentes entités. Un compte-rendu de ces briefings est envoyé au chef de Corps afin de veiller à l'uniformité de la transmission de l'information.

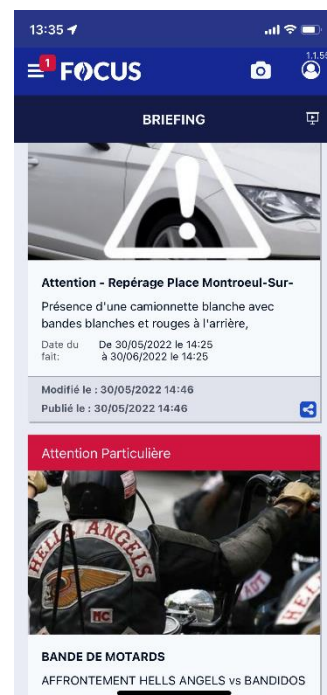


L'application Focus via la fonctionnalité « Briefing » est également utilisée en appui des collaborateurs dans les processus opérationnels.

Ils peuvent y retrouver des directives simplifiées, les rôles de gardes, les lieux à contrôler avec système de comptes-rendus ou encore le calendrier des événements avec tous les détails utiles ...

L'accès sur le terrain ou au bureau via PC ou tout appareil mobile est possible en tout temps et tous lieux.

Cette centralisation des 2 axes processus primaires et d'appui permet de réduire l'impact ressenti par les membres de la zone lors de l'introduction de nouveaux outils ou de nouveaux médias de communication.



3.4.3. Contrôle de gestion

Deux objectifs transversaux de la lettre de mission permettent de concrétiser le contrôle de gestion de la zone. Il s'agit de « Maîtriser » et partiellement d'« Optimiser ».

En outre, deux études de capacité ont été menées : une pour la fonctionnalité intervention et une pour la proximité. Elles doivent être intégrées dans l'étude de capacité globale de la zone et n'ont pas encore été présentées à l'autorité.

3.4.3.1. Activités "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 CP3⁴⁷ 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 : Réunions du SCI (service contrôle interne) organisées de façon hebdomadaire.
 - Suivi de la liste des dossiers via SharePoint.

Sources	2019	2020	2021	2022
Interne	16	14	16	6
Chef de Corps	7	3	4	1
Service Audit Et Contrôle Interne	2	1	3	1
Autres	7	10	9	4
Externe	37	28	35	15
Comité P	10	9	8	4
AIG	2	3	1	/
Citoyens	18	12	14	6
Apostilles Parquet	7	4	11	5
Conseil de discipline	/	/	1	1



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
 - Cette capacité est remise question en 2022 pour renforcer le SER.



⁴⁷ Circulaire du 29 mars 2011 relative au système de contrôle interne au sein de la police intégrée à 2 niveaux

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
- Mise en place de RIO, PACOS (objets saisis) ; enregistrement des prestations dans Galop...



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.

- Les 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.

- Pilote désigné.
- Méthodologie validée.
- Discussions syndicales en cours pour un test en 2022.



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

- Abandon de l'acquisition du système géolocalisation et gestion des interventions Fleet Complet.



- 2021 : Inscription dans le projet multi-zonal « Pat Loc » (Patrol location) via l'application Focus
- Réalisation prévue fin 2022 début 2021
- Depuis 2021 : Utilisation des outils O365 pour faire le suivi des lieux de contrôle (BS48 électroniques = formulaire en ligne à remplir par les équipes de terrain)



9. Mettre en œuvre les directives RGPD⁴⁹ afin de garantir la protection des données à caractère personnel.

- Désignation d'un DPO (délégué à la protection des données).
- Engagement d'un juriste en 2019 pour avis juridique.
- Participation au GT DPO Provincial et ex Arro Mons.
- Directive interne publiée. La mise en œuvre par thème est en cours.
- DPO commun avec 4 zones voisines sur base d'un protocole.



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

- Projet PACOS (suivi des saisies de pièces à conviction).
- RIO (gestion du flux d'informations et des actions qui en découlent – Registre In Out) : opérationnel depuis le 01/01/2020.
- Suivi centralisé des libérés conditionnel (tableau de bord) via I+Belgium.



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

- Publication des rapport 2019 et 2020. Rapport 2021 en cours.
- Publication d'un rapport de mi-mandat



3.4.3.2 Activités « 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.

⁴⁸ Bulletin de service

⁴⁹ 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)



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

- Enveloppes distribuées annuellement
- Suivi mensuel réalisé



2. 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.



3. Déterminer une série d'indicateurs permettant de mesurer les résultats de nos activités afin de rendre compte dans un des tableaux de bord accessibles 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).



4. 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
- Utilisation de formulaires en ligne via l'application Focus au lieu des bulletins de service papier ou des feuilles de route via code QR
- Domiciliation via l'application Wocodo en lien direct avec les administrations communales



3.5. Management des collaborateurs

En dehors de l'évolution des effectifs que l'on retrouve ci-dessous, le management des collaborateurs se retrouve dans la réalisation de l'objectif stratégique "Mobiliser" de la lettre de mission.

3.5.1. Evolution des effectifs de la zone

	Prévision fin 2022	2022	2021	2020	2019	2018
Opérationnel	78	77	78	80	79	72
Commissaire	5	6	6	8	8	10
Cadre moyen	16	15	13	11	11	11
Base	50	49	51	53	54	48
Agent	7	7	8	8	6	3
CALog	21	21	20	20	19	16
Niv. D	6	6	6	6	5	5
Niv. C	6	6	6	7	7	7
Niv. B	8	8	7	6	6	4
Niv. A	1	1	1	1	1	
TOTAL	99	98	98	100	98	88

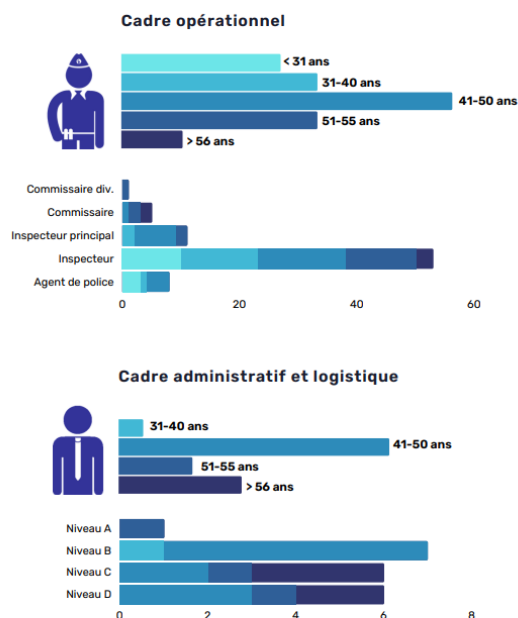
L'évolution des effectifs ci-dessus⁵⁰ correspond à la stratégie annoncée : une diminution des effectifs officiers, une augmentation du cadre moyen, CALog B et A pour une spécialisation et un encadrement accru, ou encore une augmentation du cadre des agents pour répondre aux normes minimales de la fonctionnalité circulation.

Les 75 ETP des normes minimales sont maintenus budgétairement mais la capacité réelle reste fragile. En effet, comme on le voit sur la situation de début juin en annexe, les différents statuts de travail partiel, de fin de carrière ou les situations médicales complexes font que la zone perd 13% de capacité opérationnelle, soit 64,8 personnes réellement disponibles sur 75 ETP présents.

La pyramide des âges inversée a plusieurs impacts sur l'organisation en dehors de l'avantage qu'apporte l'expérience dans une zone où l'autonomie des collaborateurs est fondamentale :

- Moyenne salariale élevée ;
- Risque de réduction de capacité opérationnelle (exemptions de nuit, postes adaptés, problématique médicale, fatigue physique et mentale) ;
- Difficulté d'organiser la continuité pour les postes clefs sans investissement important.

ÂGE DES COLLABORATEURS



Zone de police des Hauts-Pays | Rapport annuel 2020

09

⁵⁰ Situation au 1^{er} janvier de chaque année.



3.5.2.Ressources humaines : “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.

1. Atteindre et maintenir 75 FTE opérationnels tel que prévu dans les normes minimales en faisant notamment appel aux procédures de recrutement prioritaires.
 - Maintien de 75 ETP depuis 2019.
 - Recrutement prioritaire GPI 73 : 7 INP depuis 2019.
 - Participation de la zone aux opérations de recrutement (fenêtres ouvertes APPH le 27/03/2021 et journées recrutement le 11/12/2021 et 14/06/2022).
 - Création d'une vidéo de présentation de la zone et d'une page Wikipol dédiée au recrutement.
 - Appels à candidatures sur Yammer lors des mobilités internes.
 - 2018 à 2022
 - 35 arrivées en mobilité
 - 5 recrutements contractuels (3 Agents de police et 2 CaLog)
 - 19 départs en mobilité
 - 13 départs naturels (fin de contrat, pension ou décès)
 - A noter également qu'en plus de ces résultats, 15 membres du personnel ont postulé via la mobilité classique ou par glissement interne à des fonctions au sein de la zone (promotion sociale ou statutarisation).



2. Promouvoir la promotion sociale tant pour le cadre opérationnel que pour le cadre administratif afin de fidéliser les ressources de la zone.
 - Une 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.
 - 1 INP candidate INPP sortie en juillet 2022
 - 2 AGP candidats à la formation AINP



3. Développer et maintenir les compétences par la mise en place de plans de formations annuels.
 - Plan de formation à établir. Mais les priorités sont déjà établies en comité de direction
 - Suivi des formations barémiques
 - Suivi des formations demandées et proposées dans les évaluations du personnel
 - Formations demandées par la hiérarchie ou les collaborateurs (Wikipol, Rio3, Focus, Bepad, Raavis, Pacos...)
 - Bilan des formations :



Année	Heures	Nbre de formations	Nbre de membres du personnel
2018	3.346	34	146
2019	1.811	32	147
2020	2.088	19	124
2021	3.860	47	112



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

- Formations OPJ pour INP et OPA pour INPP réalisées.
- Affectation d'un niveau B gestionnaire fonctionnel au SAP Dour pour renfort administratif au chef poste en attendant l'arrivée d'un second INPP (juillet 2021)
- Formation Taser (un utilisateur) en préparation de la formation trainer
- Formation trainer : Pacos (gestions des saisies), Cyberaide, ICMS...
- Formation et recyclage Dir PC Ops
- Formation discipline et enquêteur préalable



5. 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.
- Recrutement d'un CALog niveau B Master Galop et responsable Logistique en 2021



6. 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.

- Engagement 2 CALog Niveau B gestionnaires fonctionnels.



7. 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 ou smartphones des collaborateurs.



- Modernisation des équipements : ANPR mobile, motos BMW, armement collectif HK, projet Taser, nouvelle génération de radios.
- Mise en route de projets venant de la boîte à idée.
- Suivi de projets par des pilotes volontaires (CJS, Maître-chien, Cybercriminalité, ...)



8. 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 avec désignation d'un coordinateur recruté en interne
- Programme réalisé et suivi
- Evaluations individuelles réalisées malgré la période Covid avec remédiation si nécessaire
- Plateforme Teams GPI 48 mise en place



9. 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, Relais pour la Vie).
- 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.
- Création d'un groupe interne sur Yammer, pour diffusion de résultats positifs et mise à l'honneur de membres du personnel.



10. 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.



11. 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
- Comités de concertation et comités techniques réguliers (CT et CCB) maintenues en vidéoconférences en période Covid
- Organisation de 4 CT et 3 CCB en 2018, 3 CT et 4 CCB en 2019, 3 CT et 7 CCB en 2020, 4 CT et 5 CCB en 2021 soit 34 réunions avec les partenaires sociaux en 4 ans



- Afin d'améliorer la concertation syndicale au sein de la zone, mise en place d'un calendrier annuel des activités syndicales reprenant les CT, CCB et visites de lieux de travail
- Remise à jour du ROI du CCB et rédaction de la note de procédure pour la délégation d'urgence
- Note sur la procédure dite des 3 feux verts afin de respecter l'ordre dans les avis de prévention, du comité de concertation et de l'autorité avant l'acquisition de nouveaux matériels, EPC et EPI
- SEPP (service externe de prévention) - Amélioration et optimisation dans la communication entre les services, la participation de la médecine du travail dans le cadre de la concertation, des visites médicales et d'entreprise. Coordination et organisation des visites alternées dans le cadre de la réforme sur les visites médicales pour les postes de sécurité
- Création d'une page Wikipol « Relations Syndicales »



12. 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'outils permettant les prises de décisions collectives et la communication transversale : comités de direction, réunions cadres, visites du chef de Corps, réunions 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 à la suite de cette présentation.
- Recrutement d'un chargé de communication pour l'amélioration de la communication interne encadré par un service externe en prévention (Cohesio).
- Journée sur le thème de la confiance organisée le 22 avril 2022 pour les cadres dirigeants encadrée par des consultants externes (Pro Lead).



13. Mettre en place des outils de management participatif tels qu'un comité de direction ou des réunions rassemblant les cadres opérationnels et non opérationnels.

- Comité de direction et comité de coordination (officiers coordinateurs) avec 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 hebdomadaire



14. Relancer les procédures d'évaluation du personnel.

- Mise à jour des directives – NI 36/18



- Evaluation en cours pour l'ensemble du personnel
- Suivi effectué par DPL



15. 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 Conseil de Police, ...
- Mise en place d'un bulletin d'informations interne « Haupy News » et « Haupy Flash » pour des sujets ponctuels.



16. 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



17. 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 pour un bureau d'avocats.
- 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.
- Procédure écrite et mise en place
- Mise à disposition de la documentation dans Wikipol



3.6. Management des moyens

Les différentes réalisations issues de l'objectif stratégique « Appuyer » et de l'objectif transversal « Innover » de la lettre de mission peuvent être parcourus

3.6.1. Ressources matérielles : “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.

1. 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.
 - Le budget 2021 a été arrêté le 02 mars 2021.



2. 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 a été présenté en 2021 pour anticiper les impacts budgétaires.



3. 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.



4. 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.



5. 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.



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

- Partiellement réalisé sur base de projets pluriannuels précis (Focus, caméras ou remplacement gilets pare-balles, véhicules moins polluants).



7. 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.



8. 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.



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

- En partenariat avec l'administration d'Hensies, construction d'un nouveau commissariat de proximité.
- Regroupement de la proximité de Dour au commissariat central de Belle-Vue à l'étude.
- Acquisition de mobilier extérieur en juin 2019.
- Travaux prévus dans le plan de prévention quinquennal



10. 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 18 véhicules :



- 2 motos BMW (nouvelle norme E IV)
- 16 véhicules nouvelles normes dont 3 CNG et 1 hybride
- Déclassement de 14 véhicules (1 E2, 7 E3, 4 E4, 2 E6)
- Plan d'action « EcO -Haupy » pour la maîtrise des consommations (énergie, eau, papier, ...)
- Diminution des consommables polluants (distribution de gourdes et de mugs pour diminuer l'usage des gobelets, cuillers en bois, ...)
- Remplacement des PC et photocopieuses moins énergivores



11. 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 sur le plan quinquennal de prévention.



3.6.2. Technologie de l'information et de la communication : “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.

1. 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 pour tous.
 - Application de contrôle « Focus » sur Smartphones et tablettes.
 - Application Wocodo (contrôle de domicile) en déploiement depuis mai 2022.



2. 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 Hauts-Pays
 - Yammer de la zone (réseau social policier)
 - Déploiement de tablettes et Smartphones ainsi que du réseau Wifi.



3. 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 NK7 « poubelle ».
 - Trois poteaux radars installés à Dour, Angre et Quiévrain.
 - Tronçons Wallons :7 tronçons installés en attente d'opérationnalisation courant 2022.



4. 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.



5. Se mettre en conformité après la modification de la loi caméra insérant les articles 25 et suivants de la LFP⁵¹ 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.



6. S'inscrire dans le projet Focus permettant le travail policier sur le terrain via des tablettes et smartphones.
 - Réalisé et en cours d'utilisation
 - Inscription dans les projets interzonaux Wocodo (domiciliations) et PatLoc (organisation des patrouilles par géolocalisation)



7. Installer un réseau Wifi sécurisé sur l'ensemble de nos sites favorisant le développement des nouvelles façons de travailler.
 - Wifi installé sur tous les sites.



⁵¹ Loi sur la Fonction de Police

8. 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.
- Projet suspendu
 - Voir si toujours utile à la suite de l'évolution de l'ISLP et au projet I-Police



9. Préparer et former les membres du personnel à l'impact des nouvelles technologies dans nos fonctionnalités opérationnelles et non opérationnelles (cybercriminalité, recherche Internet « OSINT », plaintes liées à Internet, coach SharePoint...).
- 6 personnes ont suivi la formation Coach SharePoint
 - Formation de membres du SER comme personnes de référence (Service enquêtes et recherches)
 - Formations cybercriminalité des services d'accueil et de l'intervention (Cyber aide, Tank, ...)



3.6.3. Impact financier

RECETTES ORDINAIRES	2018	2019	2020	2021	2022 ⁵²
Dotations communales	4.010.784	4.459.728	4.193.924	4.319.743	4.622.125
Dotations fédérales	4.160.618	4.105.400	4.160.270	4.219.637	4.475.191
Autres⁵³	518.038	569.723	675.898	604.220	889.081
TOTAL DU BUDGET	8.689.441	9.134.852	9.030.093	9.143.601	9.986.397

Le tableau ci-dessus montre l'évolution du budget avec une augmentation de plus de 16% depuis 2018. Les augmentations des dotations fédérales ne correspondant pas aux différentes indexations salariales (barèmes et indices des prix), la charge globale repose sur le niveau communal.

Le maintien des effectifs permettant l'exécution des missions de base et la réalisation de certains objectifs du PZS est donc difficile à garantir. Pour rappel, les normes minimales datent de 1998.

La lettre de mission de 2018 précisait que sans une augmentation des dotations de 4 à 5% par an, la situation risquait de devenir insoutenable. Les communes ont, de leur côté, garanti une augmentation de 2% et ont comblé le différentiel laissé par le niveau fédéral.

A l'heure où ces lignes sont écrites, le budget 2022 n'est toujours pas voté. L'impact du cumul de plusieurs crises amplifié par des modifications statutaires non contrôlées par la zone a mené à cette situation de blocage.

⁵² Pas encore voté et validé par la tutelle

⁵³ Accidents du travail, dotations SAC depuis 2021, récupérations des charges financières des emprunts, récupérations du personnel détaché, subventions SAV jusqu'en 2021



Les budgets quinquennaux, préparés notamment dans le cadre de la tutelle indirecte du CRAC, ne montrent pas de perspectives positives pour le futur.

C'est non seulement la hauteur du financement fédéral qui devrait être revu, mais l'entièreté du mode de financement de la police locale qui doit être adapté.

3.7. Coopération et échange avec les partenaires

L'objectif "Optimiser" de la lettre de mission reprend en partie les objectifs opérationnels et les activités liées à la coopération.

En dehors de cet objectif, d'autres collaborations sont mises en place.

Le chef de Corps est également impliqué personnellement dans une série de forums de coopération et collaboration.

3.7.1. Activités "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.

1. 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.



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

- Mise en œuvre d'un protocole interzonal (regroupement de 4 zones avec engagement de location des infrastructures sur un nombre de séances par an afin de rentabiliser l'investissement du particulier) avec le gestionnaire d'un stand de tir afin d'obtenir un stand et un dojo adaptés aux spécificités du tir de police et de la pratique de la maîtrise sans arme hors de vue du public.
- Mise en place en détachement d'un DPO au sein de la zone en vue de la mise en œuvre de l'application du RGPD. Mise en œuvre d'une collaboration interzonale (5 zones de police) en vue de mutualiser ce DPO afin de donner un appui à la mise en œuvre, l'organisation, la formation, l'encodage, l'appui spécialisé entre les partenaires.
- Adaptation du protocole de mise à disposition et de garde de cachots avec la ZP Mons/Quévy ;
- Élargissement du protocole existant de mise en commun d'une garde SAPV de 3 à 4 zones
- Protocole Sénior 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.
- Protocole Sénior Focus : accord avec la ZP Boraine et protocole avec les services sociaux de la zone pour la distribution de boîtes visibles contenant les données vitales et de contact des personnes faisant appel aux services de secours
- Protocole sur le traitement des plantations de cannabis avec la PJF Mons/Tournai



- Protocole d'appui psychologique aux intervenant avec la Province de Hainaut (APPIH)
- Protocole de développement des applications Focus interzonales avec les zones d'Anvers et Lanaeken
- Protocole Dour Festival pour la mise à disposition par l'organisateur des infrastructures temporaires du village policier (accueil objets trouvés, cellule temporaire, « Waastraat » - dispositif détection stupéfiants, espace de repos...) ;
- Protocole de mise en place d'une CSIL-R stratégique unique pour les 4 communes de la zone.



3. 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 miroirs.



4. 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 et opérationnel.



5. 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
 - Recrutement urgent : 1 DPL niveau A en 2019 et 1 niveau B en 2020.



6. Déterminer une série d'indicateurs permettant de mesurer les résultats de nos activités afin de rendre compte dans un des tableaux de bord accessibles en interne et en externe.
 - Indicateurs rassemblés et utilisés dans les différents rapports (activités, CZS, ...)
 - Suivi du PZS : Diffusion des statistiques de criminalité générale, SAC et de circulation via tableau de bord.



7. 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
- Utilisation ou participation aux marchés publics ouverts (ForCMS, Défense, Igretec, Province, ...)
- Révision de la procédure de domiciliation en cours via l'application « WoCoDo » en lien direct avec les administrations communales
- Simplification de l'enregistrement des prestations dans l'application de gestion « GALOP » (diminution du nombre de types de prestation)
- Digitalisation maximale des processus et chasse au double encodage



Police Locale
WikiPol Hauts-Pays Aides personnel de terrain Guides d'intervention externes Procédures internes Modifier

+ Créer Envoyer à Promouvoir Détails de la page Lecteur immersif Analyse Publié le 03/05/2021 Thom

Protocoles disparition seniors

Thomas Genevieve (ZP HautsPays)

Accueil WikiPol Hauts-Pays > Procédures policières > Procédures de police judiciaire > Protocole disparition seniors

Applicable à : ZP-5329

Protocoles

- Disparition seniors au sein du domicile
- Disparition seniors en maison de repos et de soins

La Police des Hauts-Pays a signé un protocole de collaboration en cas de disparition de personnes atteintes de démence.

Ce protocole, d'application depuis janvier 2020, vise la détermination de principes et de modalités d'exécution pour la coopération entre la police locale, la cellule des personnes disparues de la Police Fédérale, le parquet de Mors, les services intervenant dans l'aide et les soins des personnes résidant à domicile et la Ligue Alzheimer ASBL.

L'objectif est une intervention rapide et efficace de la police, une sensibilisation des personnes concernées et des bénéficiaires des services proposant aide et soins à domicile quant à l'existence, à l'utilité du Protocole Disparition Seniors à domicile et à la méthodologie à appliquer en cas de disparition. L'objectif consiste également en une attitude proactive de l'aidant proche/du personnel soignant et de la police. Cela, afin de garantir un retour rapide de la personne disparue saine et sauvée.

Un protocole similaire a été signé avec les maisons de repos et de soins présentes sur le territoire de la zone dans le cadre des disparitions des personnes résidant dans ces maisons de repos.

Maisons de repos et de soins

Fiches accueil, plans, dossiers photos, vues aériennes.

Foyer Notre Dame de paix - AUDREGNIES La Bienvenue - BLAUGIES Le Bon Accueil - DOUR Le Bon Repos - DOUR

3.7.2. Autres collaborations

L'aperçu des collaborations ci-dessous témoigne du dynamisme et de l'orientation externe de la zone malgré les 2 années difficiles de la crise sanitaire.

- Participation systématique aux CRA et à toutes les plateformes thématiques dans le domaine judiciaire ;
- Participation systématique aux TFL stratégiques et opérationnelles dans le domaine du radicalisme
- Participation à la coordination transfrontalière (Bassin 3) avec les autorités de police belges et françaises ;
- Collaboration dans le cadre du Dour Festival avec l'ASBL Modus Vivendi dans le cadre de la prévention de l'usage des stupéfiants et de la compréhension des comportements des consommateurs (Excited Delirium Syndrome)



- Participation au réseau « Intersection » sur les bonnes pratiques de police de proximité (réunions mensuelles et séminaire annuel) ;
- Participation au moniteur de sécurité pour l'ensemble de la zone et en collaboration avec le plan stratégique de sécurité et de prévention de Dour (PSSP)
- Collaboration avec les écoles et les communes à divers salons et activités : Dour (école communale de Plantis), Thulin (école communale), Angre (école communale Emile Verhaeren), Dour (école de la Sainte Union), Quiévrain (Athénée). Salons « Vis ta Santé » (Quiévrain) et Biodiversité (Honnelles) ;
- Pilotage en coordination avec les communes de l'harmonisation du règlement générale de police ;
- Pilotage en coordination avec les communes du projet wallon « BeWaPP » de lutte contre la délinquance environnementale pour l'acquisition de moyens vidéo (100.000 euros de subside reçus) ;
- Projet de prévention contre le cyberharcèlement avec le PSSP Dour ;
- Participation au réseau JobPol pour informer les candidats policiers et CALog ;
- Participation aux différents salons du recrutement et de la mobilité avec la police fédérale et l'académie de police ;
- Essai de mise en place en coordination avec les communes d'une procédure de résolution de conflits via « la Conciliation Ethique » permettant aux citoyens d'être mieux accompagnés dans leur démarche et de trouver des solutions en évitant si possible la judiciarisation.



Athénée de Quiévrain



École communale de Plantis (Dour)



Ecole communale de Thulin



École de la Sainte Union (Dour)

3.7.3. Implication directe du chef de Corps

En tant que chef de Corps, il est primordial d'entretenir un réseau de connaissances, mais surtout de pouvoir se faire entendre dans divers forums afin de participer à l'amélioration de nos façons de fonctionner.

- Membre suppléant à la CPPL pour le Hainaut



- Membre de la sous-commission « gestion de l'information – télématique » de la CPPL
- Représentant francophone pour la police locale au Comité Consultatif des Utilisateurs (CCU) pour le réseau ASTRID
- Membre du groupe de pilotage « Police Bashing » Hainaut (organisation notamment de séminaires)
- Participation à différents groupes de pilotage et d'évaluation dans le cadre de l'ICT de la police intégrée comme représentant francophone de la police locale :
 - I-Police (évaluation)
 - Comité stratégique « i »
 - NwOw 'nouvelle façon de travailler »
- Pilote du thème « Les enjeux de la 4^{ème} révolution industrielle – Digitalisation de la police » dans le cadre des Etats Généraux de la Police à l'initiative de la Ministre de l'Intérieur (SEGPoI)
- Participation et organisation des réunions mensuelles des mandataires de la province de Hainaut et de l'ex-arrondissement judiciaire de Mons.

3.8. Communication externe et perception

Un des objectifs de la lettre de mission était de développer une image positive la zone de police. En plus du savoir-faire, il fallait aussi développer le « faire-savoir ».

La communication externe devenait un moyen d'augmenter la visibilité de nos policiers pour compenser la limitation des effectifs.

Un ETP spécialisé a donc été engagé avec comme résultats les activités suivantes.

- **Presse**

- Communiqués de presse :

- 2020 : 31
- 2021 : 27
- 2022 : 13 (au 01/06/22)

- Articles parus dans la presse écrite :

- 2019 : 15
- 2020 : 108
- 2021 : 198
- 2022 : 82 (au 01/06/22)

- Presse audio-visuelle : participation à plusieurs émissions :

- Journaux télévisés (RTL-TVI, RTBF, Télé MB)
- Hainaut Matin (Vivacité)
- Quel Temps (La Une)
- Face à vous (Télé MB)
- ...

- **Toutes boîtes**

- Publication d'articles dans la rubrique « sécurité » des bulletins communaux des quatre communes de la zone.

- 2020 : 9
- 2021 : 25
- 2022 : 8 (au 01/06/22)

- **Site web**

- Nouveau site web implémenté en 2018 sur base d'un concept de plateforme standard, commune à tous les services de la police intégrée.



- Mise à jour continue du site par la publication d'actualités :

- 2018 : 4
- 2019 : 6
- 2020 : 40
- 2021 : 31
- 2022 : 14 (au 01/06/22)

- Création d'une rubrique « revue de presse » mise à jour en continu :

- 2020 : 40 sujets 108 articles
- 2021 : 113 sujets 198 articles
- 2022 : 55 sujets 82 articles (au 01/06/22)

- Publication des informations relatives aux conseils de police :

- Convocations
- Ordres du jour
- Rapports

- **Facebook**

- Redynamisation de la page en 2019.

- Publications :

- 2019 : 356 (principalement par flux automatisé via le site Secunews)
- 2020 : 186
- 2021 : 172
- 2022 : 60 (au 01/06/22)

- Abonnés :

- 2019 : 3.707
- 2020 : 4.920
- 2021 : 5.773
- 2022 : 6.208 (au 01/06/22)

- Mentions J'aime de la page :

- 2019 : 3.206
- 2020 : 4.792
- 2021 : 5.597
- 2022 : 5.804 (au 01/06/22)

- Couverture de la page (nombre de personnes qui ont vu un des contenus de la page) :

- 2020 : 305.696
- 2021 : 601.040
- 2022 : 119.429 (au 01/06/22)

- **Rapport d'activités annuel**

- Publié pour 2019 et 2020
- En cours de réalisation pour 2021

- **Campagnes d'affichage**

Plusieurs campagnes de sensibilisation ont été réalisées :

- Mesures Covid
- Senior Focus
- Rentrée des classes : règles sur le chemin de l'école
- Toussaint : prévention vol dans véhicules aux abords des cimetières
- Prévention démarcheurs
- Incivilités routières : rappel des amendes arrêts et stationnements gênants ou dangereux
- ...



- **Priorités du PZS + Nos Valeurs**

- Priorités : Réalisation d'une affiche et d'un flyer explicatif à destination des citoyens
- Valeurs : Réalisation d'une affiche

- **Partenariats**

- Participation à diverses opérations organisées en partenariat avec l'ASBL BeWapp (ensemble pour une Wallonie plus propre) et les communes
 - o 26/10/2021 : Opération coup de propre à Dour
 - o 22/11/2021 : Marathon de la propreté à Honnelles (scènes de crimes)
 - o 24/11/2021 : Marathon de la propreté à l'école d'Angre (sensibilisation mégots)
- Collaboration avec l'APPH dans le cadre de la formation INPP
 - o 03/03/2022 : Prêt de matériel pour réalisation d'un clip vidéo
 - o 21/04/2022 : Participation à la journée de sensibilisation au métier de policier à l'école de la Sainte Union à Dour.
 - o 25/04/2022 : Participation à la journée de sensibilisation au métier de policier à l'école Jean D'Avesnes à Mons.

- **Salons**

- Participation au salon "Vis ta santé" le 18/09/2021
 - o Piste d'habileté à vélo pour les jeunes enfants
 - o Parcours alco-vision
 - o Voiture tonneau
- Participation au salon de l'arbre et de la biodiversité le 26/11/2021: les incivilités environnementales

- **Animations écoles**

- 19/03/2021 Piste d'habileté à vélo (école de Plantis à Dour)
- 10/09/2021 L'école dehors (école communale de Thulin)
- 24/11/2021 Marathon de la propreté (école communale d'Angre)
- 21/04/2022 Promotion du métier de policier (école Sainte Union Dour)
- 06/05/2022 Journée du climat (Athénée de Quiévrain)

- **Opérations de solidarité**

- Mars 2022 Solidarité Ukraine : récolte de vivres
- 23/04/2022 Participation au Relais pour la Vie de Dour : récolte de fonds pour la Fondation contre le cancer
- 06/05/2022 Récolte de sang organisée au commissariat central en collaboration avec la Croix Rouge de Belgique

- **Rencontres citoyennes**

- 26/03/2019 Opération quatre quarts à Quiévrain
- 16/06/2019 Rencontre comité de quartier de Thulin
- 19/07/2019 Réunion citoyenne à Hensies
- 22/10/2019 Opération quatre quarts à Honnelles
- 16/05/2022 Rencontre citoyenne à Hensies



3.9. Résultats

La lettre de mission et le plan zonal 2020/2025 ont été structurés afin de pouvoir montrer des résultats concrets de façon simple et visible.

Sur le principe de transparence et dans la limite de la légalité, les résultats des actions de la zone au quotidien ou dans le cadre des indicateurs des différents objectifs, sont transmis à différentes échéances, à différents acteurs et via différents médias. Un plan de communication simple que l'on retrouve en annexe a été mis en place.

De nouveau, les 2 années de crises Covid ont complexifié le fonctionnement de la zone et ont eu un impact sur les résultats attendus.

Tous ces résultats se trouvent rassemblés et structurés pour plus de détails dans les rapports d'activités et le dernier rapport du CZS en annexe.

L'idée est que ces différentes communications croisées permettent à toutes les parties prenantes en interne et en externe d'être tenues au courant des actions et des progressions de la zone.

3.9.1. Autorités

3.9.1.1. Tâches quotidiennes et processus primaires

Depuis 2018, une série de canaux de communication ont été développés dans un souci de transparence et de rendre compte plus efficace.

Ainsi, les autorités administratives reçoivent un rapport journalier par mail.

Les bourgmestres ont accès au rôle des officiers de permanence (administratif et judiciaire) pour un contact plus direct. Ces derniers sont en outre chargés de rapporter à l'autorité tout événement ayant un impact médiatique.

Une rencontre entre chaque Bourgmestre et le chef de Corps est organisée 2 fois par mois selon les agendas de chacun en plus des contacts directs concernant des événements internes ou externes à la zone.

Le rendre compte se fait également en Collège de police et en Conseil de police de façon plus classique.

La documentation des Collège /Conseil est partagée sur la plateforme Teams qui permet également la tenue de réunions en visio-conférence.


L'autorité administrative a également accès à un Groupe Teams pour la gestion des demandes et les résultats du placement des caméras mobiles (également par code QR) en plus des échanges par mails.

Chaque résultat d'opération ou de fait divers faisant l'objet ou non d'un communiqué de presse est transmis préalablement à l'autorité administrative, le cas échéant après accord des autorités judiciaires.



Les feuillets d'information internes sont également communiqués aux Bourgmestres et Conseillers de police (et aux organisations syndicales).

Voir ci-dessous l'extrait du Haupy News 01-2022 également en annexe.



Bye bye 2021... Bonjour 2022!

Petit bilan de l'année écoulée

Malgré une année 2021 à nouveau rythmée par la crise covid, de nombreux projets ont été menés à bien et nous pouvons dire le travail n'a pas manqué à la police des Hauts-Pays!

Voici un petit condensé des activités des différents services.

<p>Interventions/Informations</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12.463 Informations • 5.762 Interventions • 9.511 Appels CIC • 63 Arrestations administratives <p>Circulation</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 Contrôles alco • 9 Contrôles radar • 2 Contrôles frontière • 4 Placements Lidar <p>Proxi</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2.474 Domiciliations • 52 Surveillances habitations • 327 PV accidents de roulage • 847 PV circulation • 3.388 PV judiciaires non roulage • 2.483 Apostilles <p>Vidéosurveillance</p> <ul style="list-style-type: none"> • 185 Demandes de recherches, 114 positives (61%) • 97 Placements caméras amovibles • 220 Avertissements et 716 SAC dans le cadre de mauvais stationnements <p>Evénements</p> <ul style="list-style-type: none"> • 74 Festivités, dont l'Euro 2020 et le Grand Prix du Samyn. 	<p>SAPV</p> <ul style="list-style-type: none"> • 189 Dossiers • 8 Rappels de gardes <p>SER</p> <ul style="list-style-type: none"> • 971 PV judiciaires • 340 Apostilles judiciaires • 51 Personnes arrêtées • 39 Dossiers à l'instruction • 22 Mandats d'arrêt (21 majeurs + 1 mineur - IPPJ) • 22 Mandats de perquisition • 3 Mandats d'amener • 42 Auditions vidéo filmées (5 retranscriptions intégrales) • 29 Dossiers jeunesse • 162 Dossiers mœurs • 40 Dossiers vol • 53 Dossiers stupés • 15 Dossiers ECOFIN • 98 Dossiers divers
--	---

Législation

- Mise en application du nouveau RGP
- 9 séances d'information au nouveau RGP
- Mise en conformité des pictogrammes caméras

Partenariats

- 2 réunions avec les communes dans le cadre du projet BeWaPP
- Finalisation des CSIL-R (Cellule Sécurité Intégrale Locale) avec les communes

Personnel/Formation

- 10 mobilités IN / 10 mobilités OUT
- 3.190 heures de formation suivies par 84 membres du personnel dans 47 formations différentes
- Stagiaire juriste (défense des policiers et responsabilité civile)

Logistique


- Marché location logiciel RGPD ELEA
- Renouvellement du marché des assurances pour 4 ans
- Finalisation du projet armoires intelligentes / Radios Motorola

Achats

- 2 New Peugeot 2008 (DPL/SAO)
- 1 véhicule hybride (verdissement de la flotte) Passat GTE (CDC), qui a permis au SIP de recevoir un véhicule Golf Sportvan
- 3 Combis VW (SIP)
- 85 gains administratives Glock 17-19
- 2 équipements complets pour Motards
- 9 vestes tactiques pour le SER

ICT

- Poursuite du renouvellement du parc informatique
- Installation complète d'un nouveau serveur administratif
- Mise à jour des serveurs virtuels opérationnels
- Renforcement de BeSecure
- Finalisation de l'installation de Windows 10 sur tous les PC
- Finalisation de la distribution des tablettes et smartphones dans le cadre du projet FOCUS
- Mise en place du projet Wocodo



3.9.1.2. Plan zonal de sécurité

Les résultats sont transmis de façon globale aux autorités administratives et judiciaires, ainsi qu'aux partenaires policiers ou de la prévention lors des Conseils zonaux de sécurité.

Ils sont également présentés en Conseil de police en séance publique.

Les rapports d'activités annuels reprennent également ces informations.

OBJECTIF 1

UNE BONNE POLICE DE BASE

ACCUEIL

7.721

HEURES CONSACRÉES A L'ACCUEIL

TRAVAIL DE QUARTIER

17

QUARTIERS

19

INSPECTEURS DE PROXIMITÉ

2.924

DOSSIERS DE DOMICILIATION

INTERVENTION ET SÉCURISATION

36

MEMBRES DU PERSONNEL

6.386

INTERVENTIONS AVEC DÉPLACEMENT D'ÉQUIPE

574

VÉHICULES CONTRÔLÉS

24.745

HEURES DE PATROUILLES

830

INDIVIDUS CONTRÔLÉS

3.462

HEURES DE RÉACTION

9.650

APPELS RECUS AU DISPATCHING


SOIT UNE MOYENNE DE 26 APPELS PAR JOUR

OBJECTIF 2

LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ

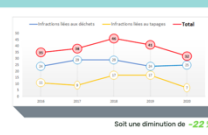
Les chiffres liés à la criminalité dérangeante ou générant un sentiment d'insécurité ont sensiblement baissé en 2020. Cette diminution s'explique en grande partie par les périodes de confinement liées à la crise sanitaire.

VIOLENCES



Soit une diminution de **-51%**

NUISANCES ET INCIVILITÉS



Soit une diminution de **-22%**

OBJECTIF 3

SÉCURITÉ ROUTIÈRE

INFRACTIONS ROUTIÈRES

2.414

INFRACTION ROUTIÈRES

Nombre de PV

1291	Vitesse
292	Code de la route
230	Alcool et équipement
137	Assurance
104	Aliment
102	Conditions techniques
99	Immatri-culation
75	Permis de conduire
34	Contour et signal entrec
30	ISM
19	Drugs
5	Carène et vêtements de protection
2	Fautes de signalisation
2	Autre
1	Posés lourds

Accidents

	2018	2019	2020
Accidents délinquants matériels	248	239	220
Accidents matériels corporels	64	59	71
Accidents matériels	1	2	2
Tués	1	2	4
Blessés graves	7	2	4
Blessés légers	62	62	62
Total	483	364	363

OBJECTIF 4

INNOVATION ET GESTION DE L'INFORMATION

En 2020, la zone a multiplié l'implémentation et la mise à jour d'outils informatiques permettant une meilleure gestion de l'information.

NHOM
Nouvelles façons de travailler

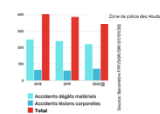
- Tous les pc ont été équipés Office 365
- Transfert des données vers le nouveau cloud Office 365 (Sharepoint et OneDrive)
- Création d'un nouveau Sharepoint zonal intégré dans Wikipol
- Utilisation de Teams par tout le personnel (visioconférences et travail en équipes)

WIKIPOL
Site de partage de connaissances regroupant de façon structurée les documents de référence et les actualités de la police fédérale et locale.

En tant que zone pilote, nous avons commencé l'implémentation de Wikipol local 2P Hauts-Pays.

ISLP MOBILE/BESECURE
Accès aux ressources en police des Hauts-Pays par support, favorisant notamment le télétravail.

Virtualisation permettant l'accès simultané à 20 utilisateurs.





Des résultats intermédiaires peuvent également être transmis à la demande (Plan Stratégique de Sécurité et de Prévention de Dour par ex).

Les résultats des actions et des activités liées au PZS sont également communiqués au cas par cas (distribution des boîtes jaunes Sénior Focus, résultats de campagne Bob, résultats de contrôles...)

Un rapportage régulier des indicateurs est en cours pour 2022 (interne et externe).

Les résultats judiciaires sont également discutés en réunion avec les cadres opérationnels et le magistrat de zone (tous les 2 mois en moyenne).

Globalement la criminalité est stable ou en baisse sur la zone. L'année 2020 est marquée par les infractions liées aux règlementations Covid, notamment sur les 2 communes regroupant des commerces attractifs pour les frontaliers.

Extraits des différents rapports, les tableaux ci-dessous montrent une partie des résultats.

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de faits judiciaires qui se sont déroulés sur la zone - PV initiaux (Source ISLP)					
Dour	1957	1606	1727	1569	1420
Hensies	503	512	542	530	413
Honnelles	320	396	309	363	355
Quiévrain	681	620	650	831	559
Total général	3461	3134	3228	3293	2747

Les faits liés aux phénomènes suivis dans les différentes priorités du PZS sont également à la baisse sauf pour les cambriolages (baisse de 60 % depuis 2015). A noter que la zone a procédé, dans ce cadre, à une série d'arrestations d'auteurs locaux.

Données issues du baromètre de sécurité	2018	2019	2020	2021
Atteintes à l'intégrité physique				
Coups et/ou blessures volontaires (hors violence intrafamiliale)	138	158	128	67
Coups et/ou blessures volontaires (sphère familiale)	99	114	116	60
VIF : Violence psychique dans le couple	100	114	113	37
Harcèlement	91	84	76	37
Abus de confiance	32	33	21	10
Criminalité liée aux véhicules				
Vols dans/sur véhicules (tent incl)	100	111	98	40
Vols de véhicules (tent incl)	30	28	22	19
Atteintes à la propriété				
Dégradations et vandalisme	267	266	248	138
Dégradations sur véhicules	159	197	163	150
Incendies volontaires	39	42	37	7
Détention illégale d'arme	132	84	94	134
VMA (tentative incl)	14	6	2	6
Vol (avec circ aggr)	412	431	230	176
Vol (sans circ aggr)	268	274	244	145



Extorsion	8	6	6	8
Vols qualifiés dans habitation (et tentatives)	103	127	101	138
Vols de vélo	11	9	15	13
Vols cyclomoteurs	6	3	3	2
Criminalité informatique				
Fraude informatique	48	101	38	36
Hacking	2	7	6	4
Faits de mœurs				
A l'égard de mineurs	14	12	9	33
A l'égard de majeurs	4	5	36	40

Contrôles planifiés et/ou spontanés : 5538 heures soit 3,6 ETP en 2021

Dissuasion	2019	2020	2021
Nbre de pers Ctl	1487	943	876
Nbre de pers -	1379	830	825
Nbre de pers +	108	113	51
Nbre de VV Ctl	1442	728	1803
Nbre de VV -	1432	718	1802
Nbre de VV +	10	10	1



Suivi des accidents et contrôles Lidar

Accidents	Commune	2018	2019	2020	2021
Avec blessés	Dour	28	32	50	29
	Hensies	30	30	25	18
	Honnelles	8	8	9	3
	Quiévrain	30	16	10	9
Total avec blessés		96	86	94	59
Avec mort d'homme Sur place, mortellement blessé, mort dans les 30 jours	Dour	0	2	0	0
	Hensies	2	4	0	0
	Honnelles	0	0	0	0
	Quiévrain	0	0	4	4
Total avec mort d'homme		2	6	4	4
Avec dégâts matériels	Dour	110	110	113	113
	Hensies	45	23	32	41
	Honnelles	18	16	17	34
	Quiévrain	54	67	44	69
Total avec dégâts matériels		227	216	206	257
Total général		325	308	304	320

LIDAR	Véhicules Contrôlés 2019	Véhicules Contrôlés 2020	Véhicules Contrôlés 2021	Nombre infractions 2019	Nombre infractions 2020	Nombre infractions 2021
Dour	33.965	100.079	19.389	247	178	113
Quiévrain	65.745	32.609	114.716	811	102	395
Honnelles	28.672	22.999	11.657	188	167	13
Hensies	101.954	45.735	/	427	252	/
TOTAL	230.336	201.422	145.762	1573 (0,68%)	699 (0,33%)	521 (0,35%)

On remarque une baisse des accidents avec lésions corporelles et une hausse des accidents avec dégâts matériels.

Quant au contrôle de vitesse, on voit que l'effet dissuasif du placement du Lidar de façon plus visible que le radar classique (0,35 % de véhicules en infraction contre plus de 10%).

Les résultats des autres objectifs comme « Une bonne police de base » et Innovation – gestion de l'information » sont également en progression.

La visibilité dans le travail de quartier reste cependant encore en retrait par rapport aux objectifs à atteindre avec à peine 4500 heures et 800 prestations en 2021.

Le travail administratif et judiciaire impacte fortement la capacité, mais des résultats ont tout de même été engrangés comme en 2021 :



- Senior Focus/Alzheimer : 243 boîtes distribuées
- PLP : 4 PLP – Rencontre le 23 janvier 2021 – 32 échanges avec les coordinateurs
- Accueils : prise des plaintes sur rendez-vous
- Renforcement des proximités : chaque proximité a son agent de police – désignation d'un coordinateur
- Réseau Intersection : personne de référence désignée et participation aux midis de la proximité et séminaire en 2022
- 2474 domiciliations
- 52 surveillances habitation
- 847 apostilles circulation
- 3388 PV judiciaires
- 2483 apostilles

3.9.1.3.Lettre de mission

Les résultats et la progression des projets issus de la lettre de mission sont diffusés via les différents rapports d'activité ou lors des CZS.

En 2020, un rapport de mi-mandat, repris en annexe, a été présenté à l'autorité et au Conseil de police afin de montrer l'évolution des différents objectifs.

3.9.2. Collaborateurs

Deux analyses de charge en 2011 (globale) et 2016 (service intervention) ont été réalisées. Aucune action ou résultats concrets ne semblaient être visibles en 2018. Un préavis de grève concernant le manque de capacité en 2016 a amené l'autorité à garantir la présence de minimum 75 ETP opérationnels dans la zone.

En 2018, en début de mandat, une série d'actions « Quick Win » se sont inspirées de ces analyses et ont été intégrées dans les objectifs de la lettre de mission dans le cadre du management participatif.

Il était important de faire participer l'ensemble des échelons de l'organisation.

Ainsi, les outils suivants ont été mis en place :

- Comité de direction et comité de coordination (2 x par mois)
- Réunion des cadres (validation de décision)
- Réunion de coordination opérationnelle hebdomadaire
- Boite à idée (coup de cœur – coup de gueule – proposition d'amélioration)
- Visite mensuelle du chef de Corps dans chaque unité (avec une partie du Staff)





Projets issus de la boîte à idées

La boîte à idées est à votre disposition pour faire passer un message quel qu'il soit, de façon **anonyme**.

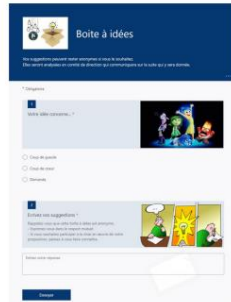
Vous pouvez y poster une suggestion, une idée, une envie, une frustration, ... Quel que soit l'objet de votre message, il sera analysé afin d'y donner la meilleure suite possible.

Les messages étant anonymes, pensez à vous faire connaître si vous souhaitez participer à l'élaboration d'une solution proposée.

Vous pouvez consulter toutes les idées déjà postées, ainsi que la suite qui y a été donnée sur la [page Wikipol Boîte à idées](#).



Cliquez sur l'image ou scannez ce QR code pour poster une nouvelle idée



Nouvelles idées

Don de sang, don de vie



Le Comité de Direction a validé l'idée d'organiser un don de sang en collaboration avec la Croix Rouge de Belgique.

Notre collègue du SAPV, Virginie MICHEZ, a pris le projet à bras le corps et a organisé l'opération.

Un collecte aura donc lieu le vendredi **6 mai 2022 de 11H00 à 16H00** sur le site du commissariat Belle-Vue.

Tous les membres du personnel en mesure de donner leur sang sont cordialement invités à participer à cette action.

Vous pouvez dès à présent vous inscrire via ce lien (PC Internet) ou en scannant le QR-code à l'aide de votre smartphone.

Lorsque vous vous inscrivez, vous pouvez choisir la plage horaire qui vous convient le mieux. Ne tardez pas car... premiers arrivés, premiers servis ->

Vous bénéficiez d'une dispense de service pour la durée nécessaire au don de sang (don + déplacement).

Notez que cette collecte est aussi ouverte au public. Vous pouvez donc convier des membres de votre entourage à s'y inscrire également.



« Le don est une expérience conviviale qui permet de se sentir utile, concrètement »

[Scannez ce QR-code ou cliquez pour vous inscrire](#)

Entretemps, une analyse de charge psychosociale globale a été menée au sein de la zone entre fin 2019 et début 2020 en collaboration avec le SEPP section psychosociale. De cette analyse, en collaboration avec le SEPP, le SIPP et les partenaires sociaux, un plan d'amélioration a été créé au sein de la zone et évolue suivant le principe d'amélioration continue.

• Communication interne

Afin de favoriser la communication interne, la zone a multiplié l'implémentation et la mise à jour d'outils informatiques :

- Création d'un SharePoint zonal intégré dans Wikipol (zone pilote)
- Tous les PC upgradés Office 365
- Transfert des données vers le cloud Office 365 (SharePoint et OneDrive = partage d'informations)
- Utilisation de Teams par tout le personnel (visioconférence et travail en équipe)
- Utilisation du réseau social interne Yammer et création d'une communauté « Communication In » propre à la zone.
- ...

Afin d'informer le personnel de façon structurée et uniforme, un système de feuillets d'informations a été mis en place. Ces « info news » sont diffusées par mail et répertoriées sur notre Wikipol zonal et portent sur différents sujets :

- Comité de Direction
- Collège/Conseil
- Covid
- GSA – Bien-être
- CCB (comité de concertation de base)
- DPL news
- Haupy News (informations générales)
- ...



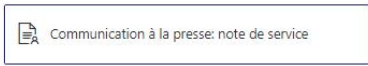
Communication interne

Thomas Genevieve (ZP HautsPays)



Supports de communication

- Logo de la zone (écusson)
- Logo signature vœux
- Arrière-plan Teams
- Modèle de courrier à en-tête
- Modèle de note de service



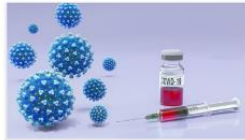
Haupy News



DPL News



Comité de direction



COVID-19



GSA (Groupe de suivi bien-être)



CCB (Comité de Concertation de Base)



Conseil de police

- Participation à des projets**

Afin de favoriser l'esprit d'appartenance des membres du personnel, la zone participe régulièrement à des projets de solidarité.

VIVAAAAANT!
GRÂCE AU DON DE SANG

COLLECTE DE SANG
Zone de Police des Hauts-Pays

Vendredi 6 mai
Car de Prélèvement de 11h à 16h
Rue de Belle-vue 41 7370 Dour

Merci de suivre le lien ou scanner le QR Code pour vous inscrire:
<https://www.donmardour.com/fr/zone/QUIZPD/724231>

Infos et collectes:
0680 92 246

Police Locale
Croix-Rouge de Belgique

Solidarité Ukraine

Afin d'apporter notre soutien aux victimes de la guerre en Ukraine, une collecte de dons est organisée au sein de notre zone de police.

Des cartons ont été installés à cet effet dans la verrière.
Vous pouvez y déposer vos dons jusqu'au **vendredi 25 mars inclus**.

RECOLTE DE :

Denrées non périssables Conserves, riz, pâtes, soupes déshydratées, compotes, céréales, café, légumes secs, saucis, boules de viande, biscuits, bonbons, etc.	Médical Trousse de secours, gilet de sauvetage, pansements, bandes adhésives, compresses, pinceau, désinfectant, alcool, etc.
Produits d'hygiène Savon, gel, cotons, protections périodiques, couches bébé, etc.	Divers Boîtes, piles, lampes, batteries, etc.

Merci pour votre générosité!

RELAIS POUR LA VIE

23 & 24 avril 2022
de 15h00 à 15h00
DOUR
Piste de Dour Sports

24H de course ou marche pour tous au profit de la lutte contre le cancer

Le grand défi C'est parti!

Police Locale
Hauts-Pays

Soutenez notre équipe!

Inscrivez-vous ou faites un don

10€ en espèces ou 15€ par carte bancaire
en direction de la Fondation contre le cancer



- **Recrutement**

Les collaborateurs de la zone sont régulièrement impliqués dans des processus de promotion du recrutement, en participant aux différents salons du recrutement et de la mobilité organisés par la police fédérale et l'Académie de police.



Merci!

Académie Provinciale de Police du Hainaut
FENÊTRES OUVERTES
 Recrutement • Formation • Zones de Police Locale • Police Fédérale

37 salons
 ouverts simultanément
 43 partenaires
 3.145 visiteurs
 25.700 pages visitées

36.350 personnes touchées
 4.119 interactions

Nous nous sommes rencontrés virtuellement
 le 27 mars dernier...

- **Mise à l'honneur**

Le bulletin d'informations interne « Haupy News », remis au goût du jour en octobre 2020, offre la possibilité aux membres du personnel de mettre à l'honneur, féliciter ou remercier un collègue, une équipe ou un service. Le travail des collaborateurs de la zone est ainsi régulièrement mis en valeur.

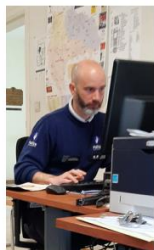
Ce bulletin comporte également une rubrique « l'écho de la presse », qui relate le travail des collaborateurs rapporté dans les médias. Cette rubrique est également accessible sur le site Internet de la zone.



Comme vous le savez, votre périodique Haupy News a pour but de vous informer sur les actualités de la zone, mais aussi de maintenir le lien entre collègues.

Aussi, la possibilité vous est offerte d'utiliser cet espace pour faire passer des messages, mettre en valeur, féliciter ou remercier un collègue, une équipe ou tout un service.

Ce mois-ci c'est le SAP de Dour qui a souhaité mettre à l'honneur **Jean-Philippe DENONCIN**, un collègue qui ne compte pas son temps pour aider les autres et investiguer dans ses dossiers.



En date du 14/02/2022, Jean-Philippe a pris un PV de vol "simple" pour un smartphone d'une valeur de plus de 1000€.

Alors qu'il aurait pu s'arrêter à une procédure simplifiée avec la remise d'une attestation pour les assurances, Jean-Philippe a pris un PV en bonne et due forme qui a débouché sur :

- La localisation du smartphone sur la ZP Boraine;
- Un contact avec les collègues de la ZP Boraine;
- Une visite domiciliaire et la découverte du smartphone;
- L'arrestation de l'auteur pour le vol (audition Solduz 3 + Solduz 4 pour des dossiers pour lesquels il était signalé);
- La restitution du préjudice à la victime.

Le tout après une journée complète de travail.

Les collègues de Jean-Philippe ont tenu à souligner ce travail qui peut être pris en exemple, et voulaient aussi le remercier pour son investissement au quotidien.



Ces dernières semaines encore, le travail de nos équipes a été largement relayé dans la presse. Opérations de contrôles, arrestations, perquisitions, interventions diverses, élucidations, etc. Tous les services ont été représentés et peuvent être fiers du travail accompli.

Voici un condensé des articles parus.

06/04/2022
Hauts-Pays: baisse globale de la criminalité et moins d'accidents avec blessés



Conseil zonal de sécurité: La zone de police dresse un bilan globalement positif de l'année écoulée.

[La DH](#)

04/04/2022
Salvatore, de Dour, fauché à vélo à Hensies



Ce dimanche matin, Salvatore a été percuté par une voiture alors qu'il roulait à vélo à Hensies. L'Élougeois de 65 ans est aux soins intensifs. Le chauffard qui avait pris la fuite a été retrouvé.

[La Province - L'Évenir](#)

- **Team building/activités CAS/ Food Truck**

La zone organise régulièrement des moments de détente et de convivialité favorables à l'esprit d'équipe et d'appartenance.



Pizza party – 13/05/2022



Chili days – 23/04/2020



Food truck grec – 26/06/2020



Inauguration des tables pic-nic – 04/07/2019

La zone soutient également les actions mises en place par le Comité d'actions sociales, l'amicale « Haupy ».



Saint Nicolas 2018



Noël 2020

- **Mouvements de personnel**

Globalement, la zone n'a pas trop de difficultés à recruter à l'exception de certaines fonctions spécialisées (gestionnaire fonctionnel, moniteur maîtrise de la violence). On compte, depuis 2018, 40 arrivées et 19 départs. Il faut également ajouter les 13 départs naturels.

La zone est également sollicitée dans le cadre de stages par de nombreux candidats. Nous devons d'ailleurs limiter le nombre de stages vu la capacité nécessaire d'encadrement pour cette tâche.

Le taux d'absentéisme de moins de 10% a augmenté sensiblement en 2022 à la suite de différents accidents en intervention et à des situations médicales sensibles (cadre opérationnel). Cet absentéisme a un impact sur la charge mentale du reste des membres de l'organisation et sur la continuité. Des recrutements prévus dans le dernier trimestre 2022 devraient améliorer la situation.

3.9.3.Clients

La dernière évaluation du fonctionnement de la zone par le citoyen date du dernier moniteur de sécurité de 2018. Comme nous l'avons analysé plus haut, la zone de police ne semblait pas mal perçue

auprès de la population, si on considère que moins de 16% de l'échantillon se considère insatisfait ou très insatisfait par le travail policier. Une bonne partie reste néanmoins indifférente (39%). La marge de progression était donc importante.

Nous participons au moniteur de sécurité 2021 et nous attendons maintenant les résultats du sondage.

Nous n'avons pas encore mis en place de système de sondage ponctuel sur le niveau de satisfaction des « clients citoyens ». Une réflexion est en cours sur le public cible et le type de service rendu à évaluer.

Si on s'intéresse à des indicateurs objectifs, on voit que le nombre de plaintes reste relativement stable. Les chiffres globaux sont faibles si on considère le nombre annuel d'interventions de nos services : 2500 domiciliations, 10.000 personnes reçues sur les 5 implantations, 7000 PV et 4000 apostilles, 7000 interventions de police secours, une centaine d'événements dont le Dour festival avec plus de 250.000 visiteurs sur une semaine.

Plaintes sources externes	2019	2020	2021	2022 ⁵⁴
Comité P	10	9	8	4
AIG	2	3	1	/
Apostilles Parquet	7	4	11	5
Citoyens	18	12	14	6
	37	28	34	15

Nous prenons également en compte les demandes citoyennes de placement de radars et de caméras amovibles.

Des indicateurs plus subjectifs sont à retenir lors des contacts en réunions citoyennes ou avec l'autorité administrative qui relaie les impressions de certains citoyens. Il ne faut pas que l'arbre cache la forêt, mais la confiance, difficile à gagner et à maintenir, peut être rapidement perdue par quelques perceptions négatives.

La demande se trouve clairement dans l'amélioration de la perception de la police de quartier.

D'autres indicateurs peuvent également être pris en compte grâce à la digitalisation de nos contacts avec les citoyens :

- Un formulaire est disponible pour notre site Internet. Depuis fin 2018, 250 contacts ont été pris en majorité pour une question ou une demande de service ;
- Nous recevons également les plaintes judiciaires et demandes de surveillance habitation via la plateforme « Police On Web ». Là encore, le contact est positif sur les 138 demandes reçues ;
- Depuis août 2020, nous proposons à nos contacts Facebook de nous contacter via le Messenger de notre page. Cette messagerie permet d'avoir un contact direct avec le citoyen qui, la plupart du temps, souhaite une réponse rapide à ses questions (notamment durant la crise Covid). Ce contact personnalisé se conclut généralement par un retour positif du citoyen, qui se montre satisfait des réponses obtenues.
 - 2020 : 36 discussions (à partir du 10/08/2020)
 - 2021 : 89 discussions
 - 2022 : 38 discussions (au 07/06/2022)

3.9.4. Société

La zone des Hauts-Pays n'a pas fait l'objet de critique globale malgré la montée en puissance des contestations que nous connaissons dans l'ensemble de la société.

Notre image dans les médias semble bonne.

⁵⁴ Juin 2022



Le nombre d'événements organisés semble également un bon baromètre du dynamisme au sein de la zone.

On peut également trouver quelques indicateurs rassemblés dans le cadre de notre communication :

- Lors de la publication des rapports d'activités 2019 et 2020, la possibilité était donnée aux lecteurs de donner leur avis sur le contenu de ces rapports. Les commentaires reçus étaient dans l'ensemble très positifs :

“ Ce rapport est clair et précis, il permet au citoyen lambda que je suis de comprendre le travail réalisé par la police. ”

“ Moi qui suis coordinateur de plan stratégique pour une administration communale de la région (hors ZP Hauts-Pays), je trouve votre rapport remarquablement bien fait et inspirant. Félicitations ! ”

“ Très beau travail, un bel exemple pour pas mal d'autres zones de police !!! ”

“ Très clair et agréable à lire ! Toutes les informations essentielles sont présentes. Félicitations ! ”

- Chaque publication sur notre page Facebook fait également l'objet d'un nombre plus ou moins élevé de commentaires de la part des internautes. Ces commentaires sont aussi bien positifs que négatifs, cependant les commentaires négatifs sont la plupart du temps contrés par des réponses d'autres internautes.

Le post ayant récolté le plus de réactions portait sur le droit pour les agriculteurs de travailler la nuit et le dimanche. Cette publication a eu une couverture de 325.965 personnes, a été partagée 2.901 fois et a récolté 9.758 réactions et 1.607 commentaires.



4. Réflexion

4.1. La théorie de la relativité

Les cinq années de mandat sont passées sans que je m'en aperçoive. Il s'agit donc bien là d'un effet de la théorie de la relativité. Selon la position de l'observateur, le passager avance plus ou moins vite dans le train.

J'étais bien dans ce train, chahuté par le quotidien et les crises successives. A tel point que ces années d'actions menées pourtant à un rythme soutenu, me semblent réduites à quelques pas, que j'espère dans la bonne direction.

J'ai avancé dans ce train. Et le train a également avancé. Et les résultats rassemblés dans ce rapport en sont la preuve. Quel chemin parcouru malgré tout et surtout grâce à tous.

4.2. Une zone en évolution

La majorité des objectifs fixés ont donc été atteints ou sont en cours de réalisation.

Mais ce qui compte, c'est ce qui a évolué positivement dans la zone.

- Une zone qui **maîtrise** d'avantage son fonctionnement

Un des objectif de mon mandat était de responsabiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Les façons de travailler, de communiquer et de partager la responsabilité des décisions va dans ce sens. Les outils et les procédures ont été implémentés et permettent la continuité et la traçabilité de nos actions (Comité de direction - RIO3 – Wikipol - ...).

- Une zone qui **innove**

L'innovation a guidé en permanence nos actions durant ce mandat. On peut affirmer que la zone a fait un bond dans l'utilisation des nouvelles technologies permettant à la fois de travailler de façon plus moderne au profit du citoyen (Focus – Wocodo – Caméra mobile). Mais également permettant aux collaborateurs de se lancer dans des projets innovants ou leur amenant du bien-être (télétravail).

- Une zone qui **optimise**

Malgré les difficultés financières, la zone a su maintenir un effectif permettant la continuité, et elle a pu investir dans les moyens dont elle a besoin pour travailler de façon moderne et durable. Elle s'est lancée dans des collaborations et des protocoles lui permettant de maintenir un fonctionnement efficace et de se rapprocher de ses partenaires.

- Une zone plus **transparente** et **efficace**, et plus **proche** des autorités et du citoyen

Les efforts pour communiquer sur nos actions et montrer notre plus-value pour la société ont été considérables. Notre visibilité dans les différents médias et les différents forums en contact avec les autorités et les citoyens ont été décuplés. Les interactions avec les différentes parties prenantes ont permis à la zone de développer une image positive, même si notre visibilité dans le travail de quartier doit certainement être améliorée.

Les outils et les compétences acquises durant ces quelques années, ont permis d'augmenter l'efficacité de nos services dans toute une série de domaines de police administrative et judiciaire.

- Une zone qui **mobilise** et **appuie** ses collaborateurs

Des projets mobilisateurs, des actions de soutien, un appui au quotidien et la volonté de développer un management respectueux de tous, permettent aux collaborateurs de se sentir bien et de s'investir dans la zone.



4.3. Des écueils surmontables ?

Tout n'a pas été parfait pendant ces 5 années et des obstacles se sont dressés devant nous, mettant à l'épreuve notre détermination.

- **Une situation budgétaire fragile**

Faut-il rappeler les difficultés de toutes les institutions publiques ? La zone n'échappe pas à cette situation qui est amplifiée par les héritages de son fonctionnement passé .

Comme déjà discuté plus haut, c'est tout le mécanisme de financement de la police locale qui doit être revu.

Comment établir sereinement des budgets quinquennaux quand les circulaires de financement paraissent en décembre et que les dotations fédérales sont octroyées ou modifiées au compte-goutte, laissant le niveau communal combler les déficits ainsi créés.

L'année 2022 restera l'année la plus complexe en termes de budget avec une présentation au Conseil de police fin juin, n'augurant certainement pas un avenir serein.

- **Une lasagne institutionnelle, règlementaire, statutaire et bureaucratique**

Vous avez dit « simplification administrative » ? Au carrefour de toutes les institutions, de tous les niveaux de pouvoir et de toutes les autorités, la police locale n'a pas une tâche simple quand elle doit décoder les directives qu'elle doit faire appliquer dans les domaines opérationnels et non opérationnels.

Nous sommes en plus zone frontalière avec son lot de règles et de partenaires distincts.

La difficulté est de digérer ces règles nouvelles et de les faire exécuter par les collaborateurs : violences intrafamiliales, cybercriminalité, criminalité écofin, sanctions administratives, code de la route, nouveau code pénal, saisie des pièces à conviction, environnement, bien-être animal, recrutement...

Et quand notre partenaire traditionnel d'appui qu'est la police fédérale prend ses distances, les difficultés ne font que s'amplifier.

La crise sanitaire est une des illustrations de ces difficultés. Nous sommes restés souvent sur l'impression que rien n'était fait ou écrit pour nous faciliter la tâche.

Malgré cela nous avons exécuté nos missions avec détermination notamment grâce à la solidarité de tous.

- **Une continuité en équilibre instable**

La capacité limitée de la zone fait que, même quand il est faible, le taux d'absentéisme impacte directement la continuité du service

La difficulté de continuité dans les fonctions clefs comme celles de secrétaire de zone, de directeur des opérations ou de contrôle interne est encore plus marquée.

- **La tristesse de perdre un membre de la famille**

Que faire devant la tristesse insondable de ses hommes face à la mort d'un collègue, d'un frère ?

Rien. Juste être triste avec eux.



5. Vision

Durant ce mandat, je pense avoir fait évoluer la zone vers une organisation plus transparente, plus moderne et plus efficace, en m'appuyant sur les forces qui y étaient déjà bien présentes.

En effet, transparence, modernité et efficacité peuvent rimer avec solidarité, esprit familial et envie de bien faire.

En revanche, nous nous dirigeons vers une société toujours plus complexe, plus exigeante et allant de pair avec une diminution des ressources mises à disposition.

Les difficultés et les défis qui nous attendent, comme d'autres institutions publiques, devront donc nous faire évoluer sur trois axes vers des objectifs ambitieux mais réalistes :

- Une zone **agile** qui utilise les moyens dont elle dispose de manière **efficace** pour s'adapter aux demandes de l'autorité et du citoyen
- Une zone à **l'écoute** et qui développe son **empathie** en externe comme en interne pour mieux répondre aux besoins concrets des citoyens et de ses collaborateurs
- Une zone **résiliente** et **innovante** qui comprend son environnement en pleine évolution et qui réagit face aux difficultés avec efficacité.

Merci à celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport.

