

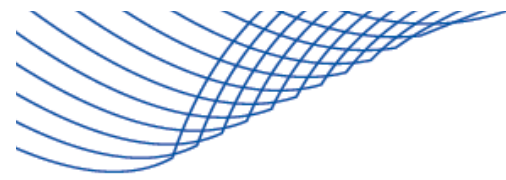


Mémorandum 2019-2023

La Commission Permanente de la Police Locale



Police Locale



Cher lecteur,

Par ce mémorandum, la Commission Permanente de la Police Locale souhaite définir les grandes lignes de la politique de la Police Locale pour la période 2019-2023.

La CPPL défend les intérêts de toutes les zones de Police Locale et de leurs collaborateurs, dans leur fonctionnement quotidien.

Elle suit de près ce qui se passe dans le paysage policier belge et est donc le témoin des défis et des menaces.

La Commission Permanente de la Police Locale tient à souligner la nécessité de conserver, dans le domaine de la sécurité, un certain nombre de caractéristiques essentielles dans les développements futurs du paysage policier belge.

Ainsi, la Police Locale doit pouvoir s'appuyer sur ces fondamentaux :

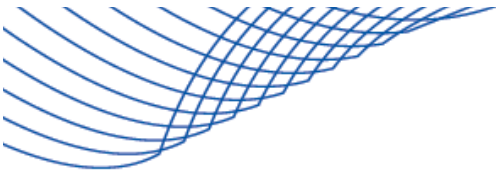
- Préserver la police de proximité,
- Conserver un ancrage local fort,
- Répondre aux attentes des citoyens et des partenaires, de la communauté, des gouvernements,
- Respecter la philosophie qui sous-tend la réforme des services de Police,
- Veiller au fonctionnement intégré des services de Police et de toutes leurs composantes,
- Renforcer davantage les fonctionnalités de base,
- Consolider le soutien de la Police Fédérale à la Police Locale.

Avec ce mémorandum, nous indiquons à nos partenaires et aux décideurs politiques quels domaines d'action doivent, à notre avis, être traités en priorité. En outre, il existe également des dossiers d'actualité qui sont urgents (par exemple, l'évaluation de la MFO-2).

Les bases de ce mémorandum ont été jetées par les 40 chefs de corps qui ont participé au séminaire de deux jours de la CPPL en mai 2018. Au cours de ce séminaire, une liste des priorités de la Police Locale a été établie sur la base des informations recueillies lors de consultations antérieures auprès de tous les chefs de corps et par l'intermédiaire des membres de l'Assemblée Générale.

Nous avons regroupé les fiches de ce mémorandum en huit domaines :

1. Missions de police
2. Structure organisationnelle et partenariat
3. Financement de la Police Locale
4. Cadre juridique
5. Politique des Ressources Humaines
6. Technologies de l'information et de la communication
7. Logistique
8. Commission Permanente de la Police Locale

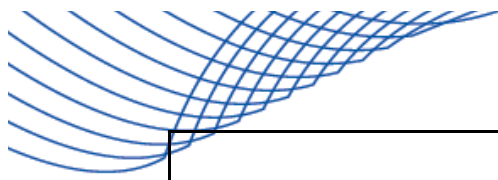


Ce mémorandum constitue la feuille de route pour et par la Police locale pour les cinq prochaines années.

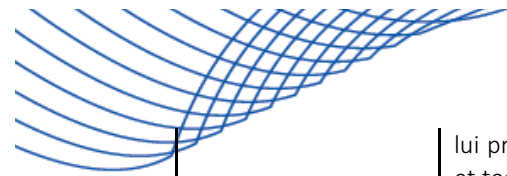
À travers ces différents domaines, nous pouvons mettre en évidence dix priorités :

1. Une préservation et une consolidation de la spécificité de la police locale, la proximité !
2. Un cadre légal et réglementaire renouvelé tenant compte des évolutions sociétales et technologiques
3. Un fonctionnement intégré prenant appui sur un partenariat fort et fiable
4. Une juste place pour la Police Locale dans les processus décisionnels
5. Une augmentation de la capacité opérationnelle
6. Un acteur attractif et concurrentiel sur le marché de l'emploi
7. Une valorisation et une meilleure prise en compte des particularités du métier de policier
8. Un investissement dans la formation et dans le développement des compétences
9. Une innovation technologique en appui des opérations et des processus de gestion
10. Un financement pérenne et complémentaire au profit du citoyen et des autorités.

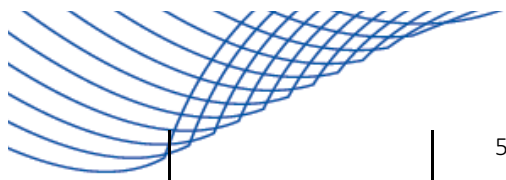
Bonne lecture...



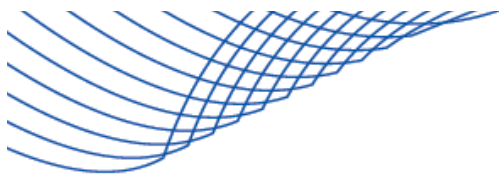
Domaine 1 : Missions de police	
1.1 Fonctionnalités de base	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- Art 3 de la loi sur la police intégrée, structurée à deux niveaux.- Loi sur la fonction de police.- Arrêté royal du 17/09/2001 déterminant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population.- 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.- Circulaire commune du Ministre de la Justice et du Collège des procureurs généraux (COL 02/2002) - Directive ministérielle organisant la répartition des tâches, la collaboration, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale en ce qui concerne les missions de police judiciaire.	
Contexte	<p>Les zones de police locale doivent faire face à une augmentation des missions et des besoins en sécurité exprimés par les autorités et la population en général et ce, pour la plupart des zones de police, avec des ressources inchangées voire moindres.</p> <p>Parallèlement, les difficultés budgétaires et capacitaires rencontrées par la police fédérale, dans un système intégré, impactent inévitablement les zones de police locale par un transfert de la charge de travail, la diminution de l'appui de la Police Fédérale et l'impossibilité de répondre aux nouveaux besoins d'appui liés aux évolutions technologiques et/ou possibilités légales et réglementaires.</p> <p>Dans le cadre du transfert de compétences vers les Régions et Communautés lors de la 6^{ème} réforme de l'Etat, ces dernières se sont progressivement appropriées leurs nouvelles compétences et veillent à traduire celles-ci dans les priorités à rencontrer par la Police Locale notamment par le biais de la note cadre de sécurité intégrale mais également du Plan National de Sécurité (PNS). C'est ainsi que la Police Locale est confrontée à une multitude de priorités fédérales, régionales et communautaires qu'elle est appelée à intégrer dans son plan zonal de sécurité et/ou à rencontrer dans l'exercice de ces missions quotidiennes.</p> <p>Les évolutions technologiques et techniques sont régulièrement en avance sur les possibilités légales et réglementaires qui nécessitent un délai d'adaptation et d'intégration. Raison pour laquelle il convient, dans la mesure du possible et dans le respect des droits fondamentaux, d'adopter des législations neutres d'un point de vue technologique.</p> <p>La raison d'être de la Police Locale dont la proximité constitue l'ADN se doit d'être préservée dans les développements et nouvelles initiatives initiés par les différents niveaux de pouvoir. Forte de son action orientée vers la communauté, au cœur de celle-ci, la Police Locale doit pouvoir continuer à consolider et capitaliser sur son accessibilité, sur un travail de terrain, proche des citoyens et des autorités, en phase avec leurs attentes.</p> <p>La prise en compte de certaines priorités fédérales voire la nécessaire répartition des tâches entre les deux composantes de la police intégrée ne peut se réaliser au détriment de la prise en compte, par la Police Locale, des priorités locales, des phénomènes de sécurité locaux, des attentes spécifiques des élus et partenaires locaux. C'est bien l'enjeu des mois et années à venir, à savoir consolider l'ancrage local fort de la Police Locale, en</p>



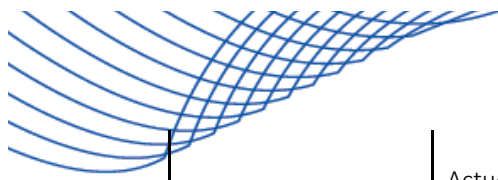
	lui préservant les ressources nécessaires, tenant compte des développements sociétaux et technologiques, ainsi que de l'évolution des phénomènes de sécurité.
Impact	<p>Face à la multiplication des acteurs et des priorités, la Police Locale n'est pas toujours en mesure de réserver une suite favorable à l'ensemble des actions souhaitées par ses partenaires. Trop de priorités tuent les priorités. Des choix doivent être opérés.</p> <p>Complémentairement, une tendance se fait jour de désigner notamment des points de contact et/ou d'expertise par domaines prioritaires au sein des zones de police au détriment d'une nécessaire polyvalence du personnel policier pour l'exercice des fonctionnalités de base de la Police Locale.</p> <p>La complexification de la société, les développements technologiques, la multiplication des priorités, l'augmentation des attentes des partenaires, l'internationalisation du travail de police,...nécessitent de pouvoir recourir notamment à des appuis structurels soit de la police fédérale (dont c'est un des cœurs de métier) soit à des appuis ponctuels délivrés notamment par des volontaires, permettant ainsi de capitaliser sur leur expertises spécifiques et/ou de faire face à des charges de travail ponctuelles liées, par exemple, à des besoins particuliers ou à des projets déterminés.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Créer un cadre réglementaire pour des volontaires au sein des services de police. Pour faire face à la multiplicité des missions dévolues à la Police Locale mais aussi pour donner corps à la fonction de police orientée vers la communauté (« <i>community policing</i> »), de manière similaire à ce qui se fait dans d'autres services de police de pays limitrophes, la Police Locale souhaite vivement que les possibilités de création d'un cadre réglementaire pour des volontaires au sein des services de police soient examinées.2. Evaluer les dispositions spécifiques relatives à l'utilisation des caméras par les services de police afin d'intégrer les retours d'expérience, les difficultés rencontrées lors de leurs mises en œuvre au quotidien,... afin notamment de rendre le dispositif légal et réglementaire neutre technologiquement permettant ainsi de mieux coller aux développements technologiques au profit des autorités et de la population. Dans le cadre du déploiement des caméras ANPR, une solution doit également être cherchée pour l'envoi des données des banques de données techniques locales vers la Data Base technique fédérale (coûts - fonction push/pull).3. Opérationnaliser les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation "Salduz" établi par le service de politique criminelle du SPF Justice dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif dit Salduz. L'allocation Salduz perçue par les zones de police doit également être pérennisée.4. Evaluer la circulaire COL 02/2002 et apporter, s'il échet, les corrections nécessaires afin de tenir compte des évolutions des phénomènes de sécurité, de l'émergence de nouvelles formes de criminalité, de l'intégration du monde digital dans le fonctionnement quotidien des services de police,... Cette évaluation devra veiller à :<ol style="list-style-type: none">a. Garantir et consolider l'appui spécialisé et supralocal de la police fédérale.b. Préserver les spécificités de la Police Locale.c. Permettre des accords locaux tenant compte des spécificités locales éventuelles sous l'égide des autorités judiciaires.



5. **Entreprendre les actions nécessaires pour diminuer la charge de travail indue liée à des tâches administratives et/ou procédurales n’apportant pas de plus-value pour l’exercice de ses missions** pour permettre à la Police Locale d’assurer pleinement ses missions au plus près des citoyens et de garantir ainsi une meilleure visibilité des services de police (*plus de bleu en rue*). Ce qui se traduit notamment selon 3 axes de travail :
- a. **Impliquer et/ou consulter au préalable les services de police lors de l’élaboration de nouvelles législations pouvant avoir un impact sur le fonctionnement de la Police Locale** (nouvelles compétences, nouvelles obligations, charge de travail, délai d’adaptation des systèmes informatiques, formation du personnel,...)
 - b. **Faire exécuter les missions et mobiliser pleinement les compétences dévolues aux fonctionnaires à compétences particulières dans les domaines qui leur sont attribués sans recourir aux services de police à compétence générale** lorsque ces fonctionnaires à compétences particulières disposent, de par la loi, le décret ou l’ordonnance, des moyens d’action légaux leur permettant d’agir en toute autonomie. Ce qui n’exclut pas un partenariat renforcé dans une logique de chaîne de sécurité pour une approche intégrée et intégrale des phénomènes de sécurité mais dans le respect des prérogatives de chacun, en prenant appui sur une mobilisation des ressources propres à chaque service.
 - c. **Digitaliser les processus de travail policiers et judiciaires** permettant aux fonctionnaires de police d’accroître leur présence sur le terrain, d’augmenter l’accessibilité des bases de données, de diminuer le charge de travail liée aux constatations (élimination du double encodage, intégration directement sur le terrain des données dans les outils de rédaction,.....),... en confirmant et garantissant le déploiement de la solution Focus au profit de l’ensemble des zones de police.



Domaine 1 : Missions de police	
1.2 Missions à caractère fédéral	
Ref : Articles 3, 61 et 62 de la loi sur police intégrée, structurée à deux niveaux (LPI).	
Contexte	<p>Conformément à l'article 3 LPI, en complément de ses fonctionnalités de base, la Police Locale assure certaines missions de police à caractère fédéral (Art 61 LPI):</p> <ul style="list-style-type: none">• Le ministre de l'Intérieur ou le ministre de la Justice détermine ces missions par des directives contraignantes.• L'exécution de ces directives ne peut mettre en péril l'exécution des missions locales.• Les directives peuvent porter sur le type de personnel et l'effectif à mettre en œuvre, sur son équipement et son armement et sur les principes de leur intervention.• La directive est exécutée sous la direction du chef de corps de la Police Locale, sauf lorsqu'elle porte sur une mission qui est exercée conjointement par la Police Locale et la Police Fédérale. Dans ce cas, la directive désigne le niveau de police chargé de la direction et de la coordination opérationnelles. <p>L'article 62 LPI détermine les missions pouvant faire l'objet d'une directive contraignante:</p> <ul style="list-style-type: none">• les missions prévues aux articles 17, 18, alinéa 1 er, 19, alinéa 1 er, 20, alinéa 1 er, 21, alinéa 1 er, 23, art. 17 - §§ 3, 4 et 5,) 25, alinéa 3, 44 et 46 de la loi sur la fonction de police;• les missions à caractère fédéral comprises dans un plan zonal de sécurité;• les mesures de police indispensables à l'exécution de missions de police administrative spéciales des autorités publiques fédérales et régionales;• prêter main forte aux fonctionnaires publics chargés d'une inspection, d'un contrôle ou d'un constat, dans les conditions prévues à l'article 44, alinéa 3, de la loi sur la fonction de police;• certaines missions de surveillance, de contrôle ou de protection spéciale des personnes et des biens mobiliers et immobiliers;• la recherche d'informations nécessaires aux autorités fédérales;• les opérations de police supralocale à l'égard de personnes, de véhicules ou autres biens recherchés;• à titre exceptionnel et temporaire, des renforts à certaines enquêtes judiciaires, à la demande des autorités judiciaires compétentes;• à titre exceptionnel et temporaire, certaines missions de surveillance et de contrôle spécifiques en cas de menace grave ou imminente contre l'ordre public, comprenant des risques d'atteintes graves aux personnes et aux biens;• à titre exceptionnel et temporaire, des renforts aux missions de police administrative de grande ampleur;• les missions de police définies à l'article 16 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.



	<p>Actuellement, 7 directives ministérielles (MFO) contraignantes ont été adoptées :</p> <ul style="list-style-type: none">• MFO-1 : police des cours et tribunaux, transfèrement des détenus et maintien de l'ordre et de la sécurité dans les prisons en cas d'émeutes ou de troubles• MFO-2 : mécanisme de solidarité entre zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative• MFO-3 : gestion de l'information de police judiciaire et administrative• MFO-4 : missions fédérales de sécurité, de surveillance et de contrôle par les services de police dans le cadre de la sécurité privée• MFO-5 : missions à caractère fédéral à exécuter par la Police Locale lors des missions de protection spéciale des personnes et des biens• MFO-6 : fonctionnement et organisation des carrefours d'informations de l'arrondissement (CIA)• MFO-7 : gestion d'événements dynamiques non planifiés pour lesquels une intervention policière supralocale immédiate et coordonnée est mise en œuvre
<p>Impact</p>	<p>Face aux problèmes de capacité auxquels la Police Fédérale est actuellement confrontée, nous assistons, dans un système intégré, à un transfert de tâches et/ou de charge de travail vers les corps de police locale. Par le biais de ces directives contraignantes, la Police Locale peut en effet être tenue de fournir des effectifs pour compenser le manque de capacité fédérale. Ce qui se fait au détriment de l'exercice de ses missions et fonctionnalités de base.</p> <p>La gestion négociée de l'espace public</p> <ul style="list-style-type: none">• La directive contraignante MFO-2 relative à la capacité hypothéquée (HYcap) au sein des zones de police locale pour assurer la gestion de l'ordre public sous la forme de renforts apportés aux zones confrontées à la gestion de certains événements a fait l'objet d'une révision au cours de cette législature.• La Police Locale a été fortement mise à contribution pour fournir des renforts dans le prolongement des attentats, de la révision à la hausse du niveau de menace et des exigences de sécurité pour la gestion des événements. Ce qui a nécessité un lissage des lignes de crédits (capacités devant être fournies par chaque zone de police) sur deux années.• Il importe d'évaluer cette circulaire à la lumière des retours d'expériences et des difficultés opérationnelles rencontrées sur le terrain voire, s'il échet, d'apporter les corrections nécessaires au dispositif légal.• Cette évaluation ne peut être menée sans prendre en considération les capacités d'appui, spécialisées ou non, de la Police Fédérale pour l'exécution des missions de la police intégrée dans le cadre de la gestion négociée de l'espace public. Ce qui signifie concrètement la révision de la GPI44 ter qui régit les missions et les modalités d'appui du Corps d'intervention de la police fédérale (CIK) ainsi qu'un ancrage réglementaire des capacités d'appui de la Direction de la Sécurité publique de la Police Fédérale (DAS).• En effet, dans un système intégré, toute modification à une des composantes susceptibles de contribuer à la gestion des événements a un impact inévitable sur les autres composantes. Il convient dès lors de revoir conjointement les missions et obligations dévolues à la capacité hypothéquée (HyCap) des zones de police, au Corps d'intervention (CIK) et à la Direction de la Sécurité publique (DAS) de la Police Fédérale.

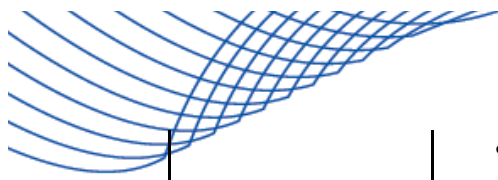


L'exécution des missions spécialisées de sécurisation

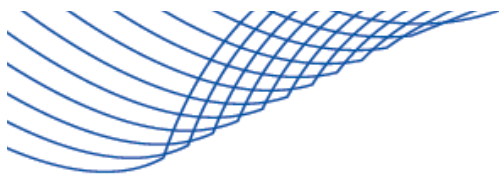
- L'arrivée d'un nouvel acteur, à savoir la Direction de la Sécurisation (DAB) de la Police Fédérale, intégrant notamment le Corps de sécurité du SPF Justice, impose de revoir les règles relatives à la répartition des rôles, missions et responsabilités pour l'exécution des missions spécialisées de sécurisation dont notamment la police des cours et tribunaux, et le transfèrement de détenus.
- La montée en puissance de la DAB, et donc la disponibilité réelle des effectifs pour assurer ses missions, est prévue sur plusieurs années et sera notamment fonction des capacités de recrutement, de sélection et de formation.
- Une révision des directives contraignantes MFO-1 et MFO-5 devrait intervenir sans délai. Ce qui permettra notamment de tenir compte des points toujours litigieux dans l'attribution de certaines missions entre les deux composantes de la police intégrée et d'intégrer un ensemble de nouveaux éléments dans la révision de la MFO-1. Nous pensons plus spécifiquement à la répartition des missions entre la Police Fédérale et la Police Focale en matière de Fugitive Active Search Team (FAST), la reprise/remise de personnes arrêtées ou sous mandats d'arrêt à la frontière,...

La contribution de la police locale aux carrefours d'information (SICAD/CIA)

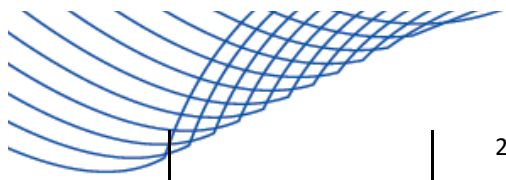
- La directive contraignante MFO-6 porte plus spécifiquement sur le fonctionnement et l'organisation des carrefours d'informations de l'arrondissement (CIA).
- Dans le prolongement de la dernière optimisation de la Police Fédérale, les CIA ont été intégrés dans les SICAD (Services d'informations et de Communication de l'Arrondissement).
- Parallèlement, les besoins des services de police ont évolué depuis 2001 notamment sur le plan de la fonction de police guidée par l'information, de l'intégration d'une multitude de sources d'informations, du développement exponentiel du monde virtuel et des réseaux sociaux (OSINT), de l'intégration des données issues de caméras, intelligentes ou non, du développement d'une capacité dite de Real Time Information afin de coller au mieux aux besoins opérationnels...
- Il importe dès lors de revoir le mode de fonctionnement des SICAD à la lumière des besoins opérationnels actualisés de la police intégrée tout en laissant la place à la prise en compte des spécificités et besoins locaux.
- Un projet d'arrêté royal régissant le fonctionnement des SICAD est en gestation depuis de nombreux mois mais n'a pas encore abouti.
- Il convient dans le cadre de celui-ci de revoir fondamentalement la contribution de la Police Locale. La CPPL est en effet d'avis que 17 ans après la réforme des services de police, la Police Locale n'a plus à fournir une capacité spécifique aux SICAD. Cette contribution est un archaïsme à supprimer. Il n'y a plus d'intérêt à maintenir des détachés de la Police Locale (qui sont très vite déconnectés des réalités locales et/ou qui sont parfois directement recrutés pour travailler au sein du CIC sans passage effectif dans une autre fonction de la zone de police). Cette connaissance du terrain peut être acquise d'une autre manière.
- Au-delà de l'origine et/ou du corps d'appartenance des membres du SICAD, l'expérience, le professionnalisme et les compétences doivent primer.
- Cette mission devrait être intégralement reprise par la Police Fédérale, sans contribution financière des zones de police, et ce dans le cadre de ses missions d'appui spécialisées et supralocales.



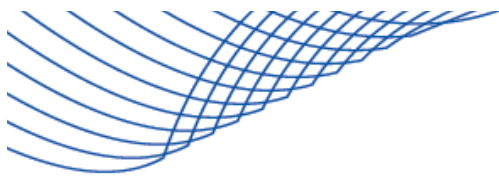
	<ul style="list-style-type: none">• Cette reprise de la mission par la Police Fédérale doit cependant aller de pair avec la mise en œuvre d'un système de suivi, de pilotage, de fixation des priorités, de détermination des modalités de fonctionnement, de rapportage,...associant pleinement la Police Locale.• En termes d'évaluation, celle-ci devrait être structurelle et intégrée pour le SICAD (les centres d'information et de communication et les carrefours d'information d'arrondissement). Un rapportage pour le centre d'information et de communication (CIC) est déjà prévu. Le fonctionnement du carrefour d'information d'arrondissement (CIA) est estimé plus opaque à ce stade.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Revoir les directives réglementaires MFO-1 et MFO-5 pour tenir compte de l'évolution du paysage policier, et de l'arrivée notamment d'un nouvel acteur, à savoir la Direction de la sécurisation (DAB) de la Police Fédérale, dans le cadre de l'exécution de missions à caractère fédéral par la Police Locale. Cette révision des directives MFO-1 et MFO-5 est indispensable à court terme dans un souci de sécurité juridique et de clarification des rôles, missions et responsabilités des différents intervenants.2. Evaluer la directive contraignante MFO-2 relative à la capacité hypothéquée (Hycap). Cette évaluation portera plus spécifiquement sur les capacités de type A et de type B introduites par la dernière révision. Cette évaluation devra enfin prendre en considération les facteurs critiques de succès inhérents à une gestion négociée de l'espace public (GNEP) en phase avec les attentes des autorités et de la population mais également avec les besoins opérationnels et évolutions sociétales. Il conviendra dès lors d'évaluer conjointement les domaines relatifs à la formation, à l'entraînement, aux infrastructures d'entraînement (force est de constater l'absence d'infrastructure adaptée malgré l'expression récurrente du besoin), à l'équipement et aux moyens de transport mais également, <i>last but not least</i>, les capacités d'appui de la Police Fédérale pour l'exécution des missions GNEP.3. Adopter sans délai l'arrêté royal régissant le fonctionnement des SICAD ainsi que réviser la MFO-6. Dans le même ordre d'idée, la Police Locale ne devrait plus être amenée à contribuer au fonctionnement de ces SICAD dont les missions relèvent des missions spécialisées d'appui et supralocales de la Police Fédérale.4. Associer activement la Police Locale à toute initiative législative et/ou réglementaire qui l'impacte prioritairement et ce, dans un souci de préserver et de consolider une capacité d'enquête locale en mesure de répondre aux phénomènes locaux de sécurité. En effet, toute nouvelle directive qui viserait à répondre à un problème de capacité d'enquête au niveau fédéral ne peut être édictée au détriment des zones de police et à leurs capacités de répondre adéquatement aux attentes des autorités et de la population au niveau local.



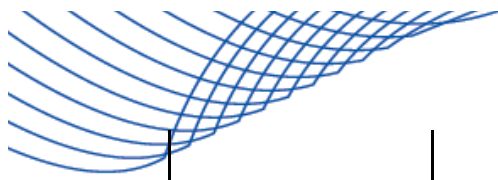
Domaine 2 : STRUCTURE ORGANISATIONNELLE et PARTENARIAT	
2.1 Optimisation du fonctionnement de la Police Locale – Association – Fusion - Collaboration - Mutualisation	
Ref :	
Contexte	<p>Avec la LPI, le législateur a conçu une police structurée à deux niveaux. Ces deux niveaux sont complémentaires mais spécialisés en termes de tâches. Il n'y a pas de lien hiérarchique entre les deux niveaux et tous deux sont des partenaires égaux qui, sur base de domaines de responsabilité et/ou de spécialisations spécifiques, se doivent mutuellement un soutien. Si l'un des deux partenaires se concentre sur ses propres tâches de base par le biais d'une optimisation de grande envergure (voir : économies) et que dès lors sa tâche de soutien devient plutôt marginale, cela a des conséquences directes pour l'autre partenaire. En 2018, ce constat a été très clairement exprimé dans l'enquête réalisée auprès des chefs de corps de la Police Locale (enquête organisée par le Commission Permanente de la Police Locale).</p>
Impact	<p>Aujourd'hui, l'optimisation de la Police Fédérale suscite clairement l'insatisfaction de la Police Locale parce que la mission d'appui et de soutien de la Police Fédérale a été sérieusement érodée dans plusieurs domaines. Il en résulte que la Police Locale est de plus en plus dépendante d'elle-même et doit donc développer des initiatives qui ont un impact financier et/ou de capacité important (par exemple le programme Focus, les missions HyCap dans le cadre de la transmigration, la création de Local Crime Computer Unit (LCCU), etc). De plus, aucune ressource financière n'a été transférée à la Police Locale et, à ce jour, aucune vision ou politique n'a été développée pour transférer, acquérir et développer le savoir-faire spécialisé.</p> <p>En d'autres termes, cette évolution a non seulement des conséquences budgétaires, mais aussi un impact majeur sur la qualité des services locaux.</p> <p>Il est très regrettable que la Police Locale n'ait pas été impliquée, ou seulement de manière très limitée, dans l'optimisation de la Police Fédérale, en tant que partenaire supralocal au sein de notre système policier. La Police Locale est obligée de se réorganiser afin d'avoir un plus grand " pouvoir d'action ", afin de pouvoir reprendre certaines tâches de la Police Fédérale (par exemple, dans le personnel, la logistique, les processus informatiques et financiers, mais aussi les processus opérationnels).</p> <p>Nous nous trouvons donc à un tournant où la Police Fédérale n'est plus en mesure d'accomplir les tâches qui lui ont été confiées - et perd de plus en plus la confiance en tant que partenaire fiable - et où la Police Locale dispose des moyens nécessaires sur le plan opérationnel et financier pour assurer les missions policières de base.</p> <p>D'une part, la Police Fédérale veut revoir la répartition des tâches entre les deux composantes de la police intégrée (à son avantage - aussi sur le plan financier) et, d'autre part, la Police Fédérale veut garder le contrôle de ces tâches (voir nouveau le moteur salarial – le recrutement). Cela ne peut pas être accepté par la Police Locale, sur base du principe du " payeur décide ".</p>
Recommandations	<p>1. Suivre les avis de la Police Locale, au niveau du Comité de Coordination de la Police Intégrée : prise en compte effective des avis formulés par la Police Locale lors du CCGPI (trop souvent l'avis est demandé alors que la décision est prise).</p>



2. Toute **nouvelle répartition** des tâches doit faire l'objet d'un ancrage réglementaire et doit **être préalablement discuté avec la Police Locale**.
3. **Stimuler** le fonctionnement de la Police Locale en encourageant fortement et/ou en forçant la **coopération structurelle** par le biais d'associations, de fusions et de centres d'expertise zonaux et/ou provinciaux communs.
4. **Revoir la (les) subvention(s) fédérale(s)** et la **répartition du Fond de Sécurité Routière** en fonction d'une (véritable) répartition des tâches et des partenariats.

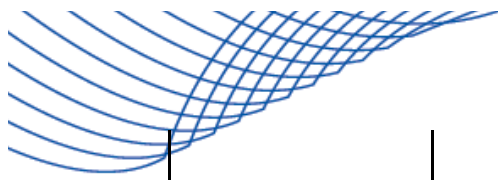


Domaine 2 : Structure organisationnelle et partenariat	
2.2 Répartition des tâches entre les deux niveaux de police	
Ref: <ul style="list-style-type: none"> • Circulaire concernant la responsabilité des autorités administratives et la répartition des tâches entre les services de police en matière de sécurité dans les chemins de fer du 15/04/2002. • Circulaire commune du Ministre de la Justice et du Collège des procureurs généraux (COL 02/2002) . • Arrêté Royal relatif aux Services d'Information et Carrefours de l'arrondissement (SICAD), en projet. • Arrêté Royal relatif aux missions effectuées gratuitement par la police fédérale, en projet. 	
Contexte	<p>Dans le cadre de la législature en cours, diverses initiatives ont vu le jour en termes de (re)définition des missions spécialisées et/ou d'appui d'entités de la Police Fédérale voire en termes de modifications de structures organisationnelles. Ce qui a notamment un impact sur l'appui délivré à la Police Locale mais également au niveau du transfert de charge de travail vers les zones de police.</p>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de l'optimisation de la Police Fédérale, mais également hors de celle-ci en ce qui concerne la réorganisation de la Police des Chemins de fer (SPC), les nouvelles structures mises en place ont eu impact sur le fonctionnement de la Police Locale. • Sans forcément toucher à la répartition des tâches entre les deux composantes de la police intégrée, la manière de s'organiser et/ou de se réorganiser au sein de la Police Fédérale, tout en conservant les tâches intactes, peut cependant avoir un impact important sur la Police Locale notamment en termes de connaissance des besoins, de perte de proximité avec le bénéficiaire final, de temps de parcours pour bénéficier de l'appui et/ou pour se rendre à une réunion de coordination qui est dorénavant organisée à un échelon supérieur, Il serait dès lors réducteur de considérer que le modèle d'organisation de la Police Fédérale relève des attributions exclusives de la Police Fédérale si, dans ce cadre, l'impact sur le fonctionnement de la Police Locale n'est pas pris suffisamment en considération. En effet, cela dépasse la simple réorganisation interne de la Police Fédérale dès que celle-ci a un impact sur la Police Locale notamment en termes d'appui délivré (quantité et qualité) et de modalités pour y recourir. • La décision ministérielle de recentraliser la SPC sur ses missions dites spécialisées et supralocales, allant de pair avec une diminution d'implantations physiques dans les gares par le biais d'un regroupement physique dans un nombre d'infrastructures limitées, a et aura un impact sur les zones de police concernées par la fermeture de ces postes. La Police Locale devra suppléer la Police Fédérale pour l'exercice des fonctionnalités de base antérieurement exercées par la SPC. • La répartition des missions de police judiciaire entre les deux composantes de la police intégrée est réglée par la COL 02/2002 et peut faire l'objet d'accords locaux spécifiques complémentaires sous l'égide de l'autorité judiciaire. La réorganisation de la Direction générale de la police judiciaire (DGJ), la diminution des capacités au niveau des directions centrales de la DGJ, le transfert de capacités vers les arrondissements au niveau des Directions judiciaires déconcentrées (PJF), la fusion de ces PJF au niveau des nouveaux arrondissements judiciaires pour être en conformité avec la nouvelle organisation judiciaire, le rôle spécifique dévolu aux PJF au siège des ressorts de Cours d'appel, la réorganisation des laboratoires de police technique et

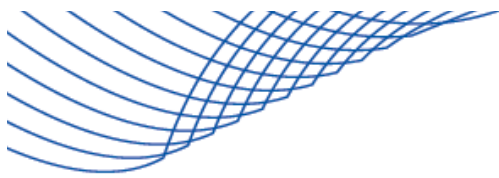


scientifique avec l'instauration de front et de back offices, les évolutions techniques et technologiques à prendre en considération dans l'exécution des enquêtes judiciaires, les initiatives prises dans de nombreuses zones de police pour pallier au déficit d'appui de la Police Fédérale,....nécessitent d'actualiser cette COL 02/2002 pour être en phase avec ces évolutions et consolider l'appui et les missions délivrées par la Police Fédérale au profit de la Police Locale.

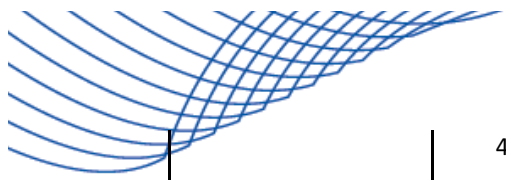
- L'article 90 de la LPI permet au conseil communal ou au conseil de police d'arrêter un règlement relatif à la perception d'une rétribution pour des missions de police administrative de la Police Locale. Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de cette perception et ses modalités. Alors que la disposition légale similaire pour la Police Fédérale a bien fait l'objet d'un arrêté d'exécution, celle relative à la Police Locale (Art 90) n'a toujours pas été exécutée à ce jour. Il importe de combler cette lacune en ne perdant pas de vue qu'il s'agit d'une faculté pour le conseil communal ou le conseil de police d'arrêter un tel règlement.
- L'article 115 §10 de la LPI §10 précise que le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la nature des missions d'appui qui sont fournies gratuitement au niveau local par le niveau fédéral de la police intégrée. Au cours de cette législature, un projet d'arrêté royal, non abouti à ce jour, a été préparé pour exécuter cette disposition. La Police Locale est particulièrement attentive à cette disposition qui est au cœur même des missions d'appui délivrées par la Police Fédérale à son profit et ce, dans le cadre du fonctionnement intégré. Cet arrêté royal ne peut engendrer une diminution quantitative et/ou qualitative de l'appui actuellement délivré, il doit consolider les formes d'appui concernées, être suffisamment souple pour permettre de répondre aux nouveaux besoins émergents qui verraient le jour au sein des zones de police et concrétiser la notion même de fonctionnement intégré, en ne perdant pas de vue que l'appui spécialisé ou supralocal fait partie intégrante des missions dévolues à la Police Fédérale. Cet arrêté royal est certainement un facteur critique de succès pour le fonctionnement intégré.
- Dans le prolongement de l'optimisation des services de police, les Services d'Information et Carrefours de l'arrondissement (SICAD) ont vu le jour. Dans ce cadre, la Police Locale est d'avis que :
 - La contribution de la Police Locale au SICAD est un archaïsme à supprimer, 17 ans après la réforme des services de police. Il n'y a plus d'intérêt à maintenir des détachés de la Police Locale (qui sont très vite déconnectés des réalités locales et/ou qui sont parfois directement recrutés pour travailler au sein du CIC sans passage effectif dans une autre fonction de la zone de police). Cette connaissance du terrain peut être acquise d'une autre manière.
 - Il importe de ne plus établir de distinction entre fédéraux ou locaux mais bien de disposer de policiers (peu importe leur origine) disposant des capacités et aptitudes pour exercer les fonctions au sein de ce service. L'accent doit être mis sur le professionnalisme, l'expertise, la capacité à prendre ses distances par rapport à un fonctionnement purement lié à une zone de police.
 - Cette mission doit être reprise intégralement par la Police Fédérale sans contribution financière des zones de police.
 - Le SICAD est considéré comme un appui spécialisé qui relève pleinement des attributions de la Police Fédérale et qui doit l'exercer avec ses propres moyens.
 - Cette reprise de la mission par la Police Fédérale doit cependant aller de pair avec la mise en œuvre d'un système de suivi, de pilotage, de fixation des priorités, de détermination des modalités de



	fonctionnement, de rapportage,...associant pleinement la Police Locale (sous une forme restant à déterminer – exemple : CA du SICAD).
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Réviser la circulaire ministérielle concernant la responsabilité des autorités administratives et la répartition des tâches entre les services de police en matière de sécurité dans les chemins de fer, intégrant la nouvelle structure organisationnelle de la SPC et en préservant la capacité policière des zones de police.2. Réviser la COL 02/2002 tenant compte des nouveaux besoins d'appuis opérationnels au profit de la Police Locale, de l'évolution des phénomènes criminels et de la nécessaire intégration plus poussée de la dimension technique / digitale dans les enquêtes.3. Adopter l'Arrêté royal régissant l'organisation, les missions et le fonctionnement des SICAD en veillant à la reprise intégrale des missions par la Police Fédérale, avec sa capacité propre (absence de contribution de la Police Locale), tout en préservant la possibilité pour les zones d'assurer elles-mêmes leur propre dispatching des interventions (pour une ou plusieurs zones(s)).4. Adopter l'arrêté royal portant exécution de l'article 90 de la loi sur la police intégrée au profit de la Police Locale afin d'éviter des approches différenciées entre les deux composantes de la police intégrée susceptibles d'intervenir simultanément pour un même évènement (au risque notamment d'être confronté à un transfert de tâches de l'une vers l'autre).5. Exécuter l'article 115§10 LPI relatif à la nature des missions d'appui qui sont fournies gratuitement à la Police Locale par la Police Fédérale, dans le respect des deux composantes de la police intégrée afin d'assurer, de consolider et de développer davantage le fonctionnement intégré.

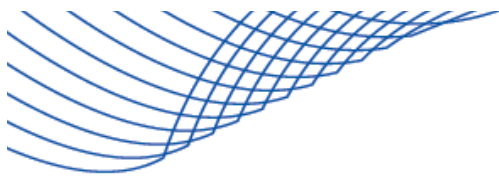


Domaine 2 : Structure organisationnelle et partenariat	
2.3 Partenariats avec les Régions, Communautés, Provinces ...	
Réf.: <ul style="list-style-type: none"> - Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI). - Diverses initiatives légales dans le cadre des différentes réformes de l'Etat. - Loi en matière de sécurité privée. 	
Contexte	<p>Bien que la sécurité soit encore une compétence nationale, plusieurs composantes de cette matière ont été directement ou indirectement retirées des compétences multidisciplinaires nationales en faveur des régions. Outre les différents glissements de compétences, certaines matières touchent clairement à la sécurité et ont un impact direct ou indirect sur le fonctionnement quotidien de la police.</p>
Impact	<p>L'impact de ces glissements de compétences au niveau régional peut être tant direct qu'indirect. Un impact direct signifie soit une augmentation (tâches/missions supplémentaires), soit une diminution (suppression de missions/tâches) des tâches de la Police Locale ou Fédérale. Un impact indirect est toute modification dans la façon dont une tâche opérationnelle et/ou d'appui en matière de service de police doit être exécutée. Exemples en lien avec le service de police (liste non exhaustive) : sécurité routière, code de la route et formation à la conduite, droit sanctionnel des jeunes, surveillance électronique, bien-être animal, transit de déchets et politique des grandes villes.</p> <p>Au niveau provincial, l'on constate que différentes compétences ont été transférées aux régions, le niveau provincial restant compétent pour les matières liées au territoire. Les matières personnalisables, comme le sport, la culture et l'enseignement, se trouvent au niveau régional, ce qui nécessite une collaboration plus étroite avec ce niveau.</p> <p>Nous constatons que la nouvelle loi en matière de sécurité privée (loi Jambon) vise, au sein du paysage de la sécurité ainsi qu'en matière de sécurité dans la société, à permettre à la police intégrée de se concentrer de plus en plus sur ses missions premières. Il convient (encore plus) de rechercher une collaboration professionnelle, axée sur une conscience démocratique, à savoir dans l'intérêt du citoyen qui a droit à une sécurité professionnelle et adéquate. Les nouveaux partenariats professionnels, également les partenariats public privé, remplissent un rôle toujours plus prépondérant dans le cadre du service de police et de sécurité qui œuvre en réseau.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impliquer activement la Police Locale (par le biais de la CPPL) dans l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation et l'adaptation des plans stratégiques et des plans d'action, des différents niveaux de pouvoir et de compétence, qui ont un impact direct ou indirect sur son fonctionnement. 2. Mettre en place au moins un conseiller stratégique, une personne de référence ou un fonctionnaire de liaison au sein des autorités régionales compétentes respectives. 3. Assurer un soutien budgétaire régional de la Police Locale dans la réalisation de missions relevant directement ou indirectement des compétences régionales. Ce financement supplémentaire peut être structurel, prendre la forme de projets ou être ad hoc.

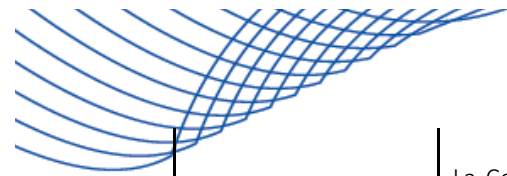


4. **Renforcer**, au niveau provincial, **la collaboration avec la Police Fédérale** dans le cadre d'un nouveau modèle de collaboration à définir (voir fiche sur l'optimisation d'échelle et les partenariats internes).

5. **Faciliter et renforcer les partenariats avec la sécurité privée**, aux conditions suivantes :
 - 1/ la régie revient à la police en matière de sécurité publique
 - 2/ le monopole de l'usage de la force est maintenu au sein de la police dans les limites de notre système (de sécurité) démocratique existant.

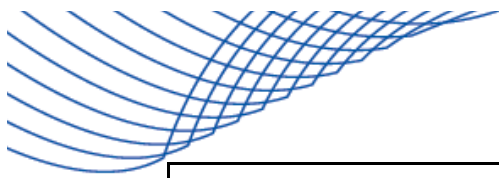


Domaine 3 : Financement de la Police Locale	
3.1 Révision de la norme KUL	
Réf. <ul style="list-style-type: none"> • Arrêté royal fixant les règles particulières de calcul et de répartition des dotations communales au sein d'une zone de police pluricommunale – 7 avril 2005 	
Contexte	<p>À l'époque de la réforme des services de police, une répartition budgétaire d'un montant de 18,76 milliards de francs belges avait été réalisée selon une « norme par zone de police », calculée en collaboration avec la KUL Leuven. Ce montant total a été réparti en fonction du nombre de fonctionnaires de police, ce qui a donné un montant unitaire. Ce montant unitaire, multiplié par zone par la norme « KUL », détermine ainsi l'enveloppe que chaque zone reçoit à titre de contribution du gouvernement fédéral au sein de sa Police Locale. Cette norme dite « norme KUL » a été calculée au moyen d'une analyse de régression réalisée par le Service Général d'Appui Policier (SGAP) en collaboration avec des experts de la KUL (Institut de géographie économique et sociale).</p> <p>Cette méthode statistique a ensuite tenté de déterminer, à l'époque, la charge de travail effective de la police, au moyen de variables indépendantes. Cette analyse de régression partait de l'effectif existant de la Police Communale et de la Gendarmerie pour parvenir à une « norme moyenne » (et AUCUNE norme minimale) permettant de pouvoir gérer financièrement un corps de Police Locale.</p> <p>Ces variables (environ 80) concernaient, entre autres, la superficie de la zone, la population, le taux de criminalité, la présence d'écoles, le chômage et personnes bénéficiant du revenu minimum d'intégration sociale, le pourcentage de logements avec un confort limité, les fonctionnalités du centre-ville (équipement), les hôpitaux, la prison, le palais de justice, etc... et autres facteurs socio-économiques.</p> <p>Pour les 5 grandes villes (Anvers, Bruxelles, Liège, Gand, Charleroi), aucun calcul standard n'a jamais été effectué comme pour les autres. Les travaux ont été effectués après concertation sur base d'une "variable fictive" dans la régression et ont ainsi converti leurs "chiffres de départ" en un standard.</p> <p>Dans un second temps, un certain nombre de gendarmes ont été transférés vers les zones de police.</p> <p>Dans une troisième phase, les zones de police ont été divisées en 6 catégories et 4 quartiles avec un mécanisme de solidarité.</p> <p>Monsieur Vande Lanotte, alors vice-Premier ministre et ministre du Budget, a déclaré en 2001 que la norme KUL ne devrait pas être figée à jamais. Après plusieurs années d'utilisation, il conviendrait de vérifier si des ajustements s'avèrent nécessaire.</p>
Impact	<p>La justesse de ces paramètres peut être contestée et est maintenant obsolète. Cette soi-disant norme « KUL » était censée exprimer autant que possible la spécificité locale dans la charge de travail de la police.</p> <p>Cette norme ne dit rien non plus sur l'effectif nécessaire et n'est donc pas à considérer comme une norme minimale au sens de l'art 38 LPI.</p>

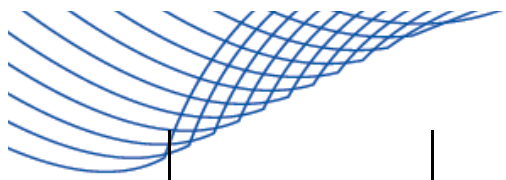


	<p>La Commission de suivi avec les Régions n'a jamais été mise en place pour évaluer et modifier le mécanisme de financement ou la norme KUL.</p> <p>Cependant, le calcul de la plupart des dotations locales est déterminé, d'une part, par le revenu imposable moyen par habitant de la commune (20%) et par le revenu cadastral moyen au sein de la commune (20%), et d'autre part, sur la base de la norme KUL (60%).</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Adapter et améliorer la norme KUL, afin de rendre plus supportable le fardeau financier imposé aux communes pour la ou les zone(s) qui les concernent. <p>Le nombre de critères de base ne suffit plus. La présence sur le terrain de policiers, à la base du calcul initial, ne peut plus être justifiée. La spécificité locale a considérablement évolué en 20 ans.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Exiger une nouvelle version du modèle de financement avec des données de capacité actualisées, car les indicateurs géographiques, démographiques, sociaux et les chiffres de la criminalité ont considérablement changé. En particulier, un calcul plus « objectif » traduisant au maximum la spécificité du territoire de la zone. Les lacunes du passé ont également été insuffisamment corrigées.3. Aligner les chiffres de capacité entre la norme KUL, la norme minimale de l'Arrêté Royal et le modèle de financement actuel, qui sont contradictoires.4. Tenir compte des coûts supplémentaires qui seront prochainement transférés à la Police Locale (Projet AR, Sicad, sélection/recrutement/formation, etc...). <p>Un nouveau modèle de financement avec des paramètres variables devrait donc être fourni pour les zones monocommunes et pluricomunes à tout le moins être revu par législature.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Demander la contribution des Régions au financement de la police intégrée, eu égard à la charge de travail croissante qu'elles transfèrent à la police depuis la 6ème réforme de l'État <p>Un Arrêté Royal « police payante » doit être rédigé, reprenant également le financement pour le déploiement de la police (par exemple, le football).</p>

Domaine 3 : Financement de la Police Locale	
3.2 Police payante	
Ref: <ul style="list-style-type: none"> - Article 90 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI). - Article 115 bis LPI organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI). 	
Contexte	<p>L'article 90 de la LPI prévoit la possibilité pour le conseil communal ou le conseil de police d'arrêter un règlement relatif à la perception d'une rétribution pour des missions de police administrative de la Police Locale. Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de cette perception et ses modalités.</p> <p>Les modalités de prestations fournies par le niveau local de la police intégrée au profit du niveau fédéral font l'objet de protocoles de collaboration conclus entre les deux parties, dans lesquels mention sera faite des prestations à titre gratuit et des prestations exécutées contre paiement. Ces protocoles fixent les éventuelles modalités de paiement ainsi que les règles à suivre en cas de non-paiement par la Police Fédérale des montants qui lui sont facturés pour les prestations visées à l'alinéa 1er.</p> <p>Actuellement, l'Arrêté royal mettant à exécution cette possibilité n'est toujours pas rédigé.</p>
Impact	<p>L'absence de cet Arrêté royal provoque une incertitude, vu le manque de clarté sur les règlements de certaines redevances</p> <p>A l'heure actuelle, les autorités locales supportent parfois un coût considérable pour l'exécution des missions de police administrative et le maintien de l'ordre public. Et ce, tant en ce qui concerne le déploiement de la police que les autres partenaires dans le dispositif de sécurité (comme le 100 et les pompiers). Cela ne semble plus justifié.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire appel, si nécessaire, à la sécurité privée en concertation avec les autorités administratives. L'organisateur de l'événement prend en charge lui-même la sécurité dans et autour de l'événement. 2. Facturer l'engagement policier pour la sécurisation des événements et le maintien de l'ordre public pour lesquels un engagement policier (missions de police administrative) est nécessaire. Les autorités doivent recevoir la possibilité de facturer ou non (complètement ou pas) le coût de sécurité de la police et des autres partenaires de sécurité. Les autorités administratives compétentes ont alors le choix d'en faire usage ou pas.

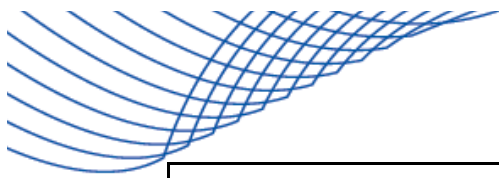


Domaine 3 : Financement de la Police Locale	
3.3 Moteur salarial	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- Nouvelle loi communale du 24 juin 1988 et adaptations subséquentes (NLC).- Article 115 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI).- Article 149 quinquies et suivants de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI).- Article 66 quater de l'arrêté royal du 5 septembre 2001 portant le règlement général sur la comptabilité de la zone de police.	
Contexte	Le contrat du moteur salarial (Themis) arrive à échéance, de manière irrévocable et non prolongeable. Dès lors, le SPF Intérieur et celui de la Défense ont œuvré ensemble pour permettre la continuité du processus (nouveau moteur salarial).
Impact	<p>Concrètement, les deux SPF étaient représentés par la Police Fédérale et la Défense, qui élaborent conjointement une proposition.</p> <p>L'impact et l'implication de la Police Locale dans ce dossier a été limité jusqu'à présent, les échanges d'information provenant de la Police Fédérale étant minimales.</p> <p>Via des contacts avec le Secrétariat Sociale de la Police Intégrée (SSGPI), la CPPL a tenté d'avoir un impact sur ce dossier. A partir de son Assemblée Générale, la CPPL a pour ce faire mis sur pied un groupe de travail, qui s'est également penché sur le dossier du module budgétaire.</p> <p>Il est d'une importance cruciale que la CPPL puisse avoir une vue claire sur ce dossier. En effet, le financement de ce produit pose encore de nombreuses questions. Il est un fait établi que le nouveau moteur salarial sera financé à partir du budget « police intégrée », mais il n'est pas encore clairement établi de quelle manière et sur quelle base le montant sera défini.</p> <p>Le contenu exact de ce produit n'est lui pas clairement défini.</p> <p>Le groupe de travail souhaite travailler avec le SSGPI afin de faire connaître les besoins et attentes de la Police Locale.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Acquérir un nouveau moteur salarial performant avec un certain nombre d'améliorations par rapport au moteur salarial actuel. Ainsi, l'établissement des factures (collaborateurs détachés, collaborateur en non-activité préalable à la pension, etc.) doit par exemple être automatisé ou assoupli. Dans le cadre de l'établissement des documents financiers relatifs aux collaborateurs qui bénéficient de la non-activité préalable à la pension (NAPAP), une facture globale qui comprend tous les collaborateurs concernés représente une réduction de la charge de travail des collaborateurs GRH. Actuellement, ces factures doivent être établies individuellement, ce qui représente pour les zones (plus grandes) un investissement en temps significatif.2. Tenir compte, pour le nouveau moteur salarial, des éléments barémiques et des suppléments pouvant être chargés de manière simple dans le module budgétaire, dans le cadre de l'extension de l'article 66 quater de l'Arrêté royal du 5 septembre 2001 portant le règlement général de la comptabilité de la zone

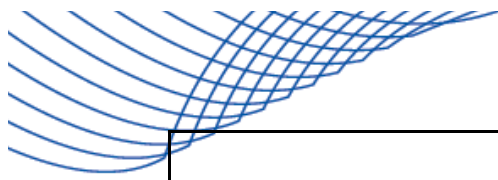


de police, eu égard au soutien budgétaire du SSGPI lors de l'établissement du budget du personnel.

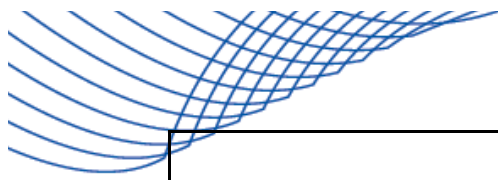
3. **Financer le nouveau moteur salarial à partir du budget « police intégrée »** sans invoquer l'article 115 de la LPI pour financer ce projet.
4. **S'assurer que le budget GPI ne soit pas complété** au moyen de **la réduction d'une éventuelle indemnité fédérale ou sociale**, une réduction de ces indemnités a pour effet direct de transférer une partie de la facture aux autorités locales, qui doivent assurer le bon fonctionnement de leur zone de police au moyen de crédits locaux supplémentaires.
5. **Prévoir un système de reporting** détaillé.
Par exemple : avoir un aperçu de l'impact de l'avantage en nature, un aperçu des salaires à recouvrer (en cas de trop-perçu), etc.
6. **Prévoir un outil** pour établir le **budget du personnel**. Cette possibilité existe actuellement (Excel), mais devient de plus en plus inadéquate.



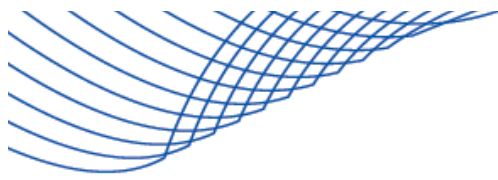
Domaine 3 : Financement de la Police locale	
3.4 Fond de Sécurité Routière	
Réf.: - Loi du 6 décembre 2005 relative à l'établissement et au financement de plans d'action en matière de sécurité routière, modifiée par la loi du 25 décembre 2016.	
Contexte	<p>Dans le cadre du fond de sécurité routière, la législation et la réglementation actuelles prévoient, outre une clé de répartition fédérale d'une dotation fixe (1° tranche) et d'une dotation variable (2° tranche-recettes supplémentaires), une répartition des recettes supplémentaires par les régions (2° tranche bis-recettes supplémentaires).</p> <p>Suite à la 6ème réforme de l'Etat, en matière de sécurité routière, les régions perçoivent directement, depuis 2016, les recettes de sept infractions régionales (SAC vitesse). Les régions sont aussi responsables des campagnes de sécurité routière.</p>
Impact	<p>Depuis 2016, les Régions sont responsables des campagnes de sécurité routière. Elles demandent donc à la Police Locale, en tant que dernier maillon essentiel de la chaîne de la sécurité routière, d'organiser un contrôle supplémentaire du respect des règles, dans le cadre de la réalisation de ces campagnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette augmentation a d'importantes conséquences budgétaires pour la Police Locale au niveau fédéral, en dépit d'un renforcement de la surveillance et de la sécurité routières au niveau régional. Le rapport entre les deux est inversement proportionnel. <p>A titre d'illustration, le solde des recettes supplémentaires 2015 (année de fonctionnement 2019) s'élève à environ 54 millions, alors que le solde des recettes supplémentaires 2016 (année de fonctionnement 2020) a diminué au niveau fédéral pour atteindre environ 8 millions, malgré les efforts supplémentaires pour les Régions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement de ces constats a également des restrictions budgétaires fédérales et locales. <p>Le traitement par le biais des centres régionaux est financé à 100% via le Fond de Sécurité Routière des autorités fédérales. Les autres constats sont traités par le biais des zones de police et des budgets locaux.</p> <p>2020 sera une année charnière pour la Police Locale en matière de sécurité routière. Sans moyens supplémentaires, la Police Locale sera dans l'impossibilité de continuer à donner suite aux constats et traitements supplémentaires de la part des Régions.</p>
Recommandation	<p>1. Répartir structurellement les recettes supplémentaires au niveau régional entre les zones pour les constats et traitements des infractions routières.</p>



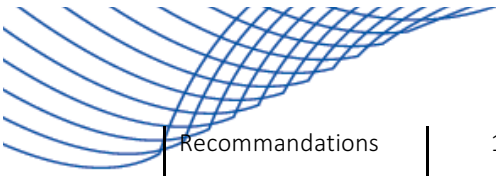
Domaine 3 : Financement de la Police Locale	
3.5 Inspecteur des finances	
Ref : <ul style="list-style-type: none">- Art 51 alinea 3 des lois spéciales du 16 janvier 1989 sur le financement des Communautés et Régions (..) <i>Après accord des Exécutifs, le Roi organise, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le corps de l'Inspection des Finances, l'association des Communautés et des Régions à sa gestion, ainsi que la mise à disposition des inspecteurs des Finances auprès des Communautés et des Régions en vue d'assurer la réalisation des missions qui leur sont confiées en vertu de l'alinéa 1er.</i>- Arrêté Royal du 28 avril 1998 portant organisation du Corps interfédéral de l'Inspection des finances.	
Contexte	<p>Après l'approbation des exécutifs, le Roi organise, par décret délibéré en Conseil des ministres, l'Inspection des finances, l'implication des Communautés et des Régions dans sa gestion et la mise à disposition d'inspecteurs des finances aux Communautés et Régions en vue de l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées en vertu du premier alinéa.</p> <p>Des avis sont régulièrement demandés et transmis par/pour l'inspecteur des finances. Ces avis concernent toujours la Police Fédérale. Les répercussions sur la Police Locale ne sont JAMAIS abordées.</p> <p>En d'autres termes, il n'y a PAS d'analyse d'impact pour les autorités locales. Cela signifie que sur la base d'un certain nombre d'indicateurs prédéterminés, la situation financière, les conséquences financières de la commune/zone de police doivent être cartographiées, en raison de la décision envisagée.</p>
Impact	<p>À ce jour, aucun organisme ne procède à une analyse d'impact sur la Police Locale en matière d'avant-projet de loi et d'arrêté royal (uniquement une analyse pour la Police Fédérale).</p> <p>Lorsque les communautés et les régions appliquent les pouvoirs implicites (article 10 de la loi spéciale sur la réforme institutionnelle), il n'y a jamais d'analyse d'impact si l'on légifère pour (principalement) la Police Locale.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Etablir une procédure d'analyse de l'impact sur les Polices Locales.2. Conclure des accords de collaboration avec les Communautés et Régions (art 92 bis lois spéciales).



Domaine 3 : Financement de la Police Locale	
3.6 Participation de la CPPL à l'élaboration du budget de la Police Fédérale – composante opérationnelle intégrée (OA 90-2)	
Ref	
Contexte	<p>Depuis la réforme de la police, une entente financière spéciale a été conclue pour les projets qui ont une incidence sur le fonctionnement fédéral et local. Il s'agit par exemple du recrutement de candidats, de certaines dépenses informatiques, de frais médicaux, etc...</p> <p>Dès le départ, l'intention était d'impliquer étroitement la CPPL dans le choix des projets et des coûts qui y sont associés. Au cours des premières années, cela a été clairement le cas et des fiches transparentes ont été établies pour chaque projet. Celles-ci ont été analysées avec la CPPL, et adaptées si nécessaire.</p> <p>Depuis plusieurs années, la Police Fédérale connaît un contexte financier défavorable. L'une des conséquences en a été d'une part, la réduction (linéaire) des crédits alloués au fonctionnement intégré, et d'autre part, leur utilisation croissante pour répercuter les coûts de la Police Fédérale sur ce poste budgétaire. C'est du moins le ressenti puisqu'il n'y a pas eu de politique transparente sur ces ressources financières au cours des dernières années.</p>
Impact	<p>En économisant sur les ressources financières du fonctionnement intégré, il va sans dire que certains coûts se sont répercutés sur les zones de police. Si ces dernières n'apportent pas de ressources, certains domaines se retrouvent sans investissement (par exemple les serveurs et les équipements).</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Donner un rôle déterminé à la CPPL dans le cycle budgétaire. Lors de l'élaboration du budget, la consultation de la Police Locale ne doit pas intervenir à la fin du cycle lorsqu'il est trop tard pour ajuster quoi que ce soit mais au moment opportun pour une prise en compte de son avis.2. Tenir la CPPL informée de l'état d'avancement et de la mise en œuvre des projets approuvés en consultation (avec impact financier). Les services fédéraux compétents en la matière doivent assurer un suivi mensuel auprès de la CPPL.3. Permettre à la CPPL de supprimer certains coûts qui n'ont pas leur place dans le budget sur le fonctionnement intégré. Dans ce cas, la Police Fédérale doit fournir elle-même les ressources financières concernées (comme cela est prévu).4. Solliciter la tenue, par la Police Fédérale, d'un planning des achats. L'office fédéral des achats doit organiser à ce sujet un cycle d'informations sur:<ul style="list-style-type: none">- Ce qui est acheté- Quand les achats sont prévus- si la Police Locale a été suffisamment impliquéeIl est souhaitable que cette information soit fournie de façon structurée, par voie électronique, et que la concertation sur l'état de la situation de ce régime d'achat soit mensuelle.5. Exiger l'achat, par la Police Fédérale, de biens ou services suite à une demande conséquence (à définir), provenant des zones de police. Les spécifications des biens ou services à acheter sont établies ou fournies via la CPPL en concertation.

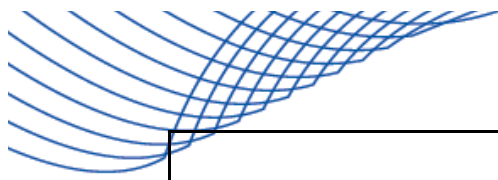


Domaine 4 : Cadre Juridique	
Fiche 4.1 Prolifération législative	
Ref:	
Contexte	<p>La Police Locale est confrontée à un nombre croissant d'initiatives législatives et réglementaires assorties de procédures de plus en plus complexes, qui sont mises en œuvre sans aucune mesure-cadre pour une mise en œuvre adéquate. Les policiers n'ont guère le temps de s'organiser autour de la nouvelle législation.</p> <p>La structure décisionnelle est de plus en plus complexe. A la suite de la sixième réforme de l'État, de nouvelles compétences ont été transférées aux entités fédérées, ce qui a un impact sur les zones de police. Or, la Police Locale n'est représentée qu'au sein de la Région Wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, et pas au niveau de la Région Flamande.</p> <p>La Police Locale est à peine impliquée dans les changements législatifs aux différents niveaux politiques et dans la création de nouvelles circulaires, bien qu'ils aient un effet sur le fonctionnement de la Police Locale. Seules quelques directions de la Police Fédérale ou de la Direction générale de la sécurité et de la prévention sont responsables de l'émission de directives, de circulaires et de projets d'arrêtés royaux ou ministériels. Pour certaines de ces initiatives ou missions, des groupes de travail sont constitués, pour d'autres pas ou la CPPL n'est pas invitée.</p> <p>Les chefs de corps, les détenteurs de portefeuille et les conseillers stratégiques de la Commission Permanente de la Police Locale ne sont pas impliqués, ou seulement indirectement ou à un stade trop tardif, dans les initiatives de l'une ou l'autre autorité.</p> <p>Nombre de ces directives, circulaires, arrêtés royaux ou ministériels ont un impact important sur le fonctionnement local, mais la contribution de la Police Locale à l'élaboration et à la rédaction de ces textes n'est pas toujours garantie.</p> <p>Une vision politique à long terme du fonctionnement de la police intégrée est nécessaire.</p> <p>Les structures décisionnelles fonctionnent lentement, de sorte que les réglementations sont parfois déjà obsolètes avant leur mise en œuvre.</p> <p>La Police Locale est censée appliquer toutes les règles sans ressources supplémentaires ni ajustements nécessaires des outils informatiques (par exemple, ajustements ISLP requis par la loi Salduz).</p>
Impact	<p>La contribution de la Police Locale n'étant pas toujours assurée lors de l'élaboration des nombreuses directives, circulaires ou arrêtés royaux ou ministériels, il en résulte régulièrement des décisions et des procédures peu utiles sur le plan pratique et qui ne résistent pas toujours à la confrontation avec la pratique quotidienne de la police ou mettent une hypothèque trop lourde sur les budgets des autorités locales et le fonctionnement des zones de police.</p>

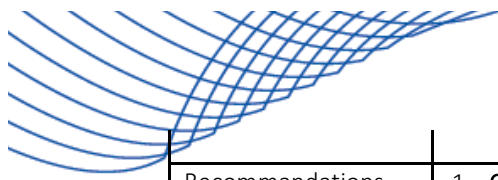


Recommandations

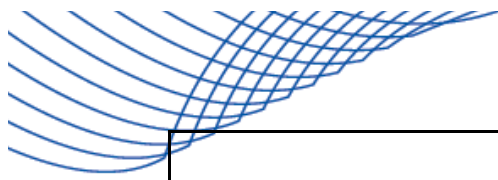
1. **Solliciter la consultation de la Police Locale** par les structures décisionnelles.
2. **Demander un contrôle de l'exécution** et l'établissement d'un **rapport d'impact, reprenant l'avis de la CPPL qui est transmis au Ministre de tutelle**, sur les coûts et sur les effets des systèmes informatiques **avant la rédaction** de nouveaux règlements, directives et circulaires des autorités administratives et judiciaires **ayant une influence sur le travail de la police**.
3. **Faire reconnaître la CPPL comme un partenaire à part entière** au sein de la police intégrée en exigeant qu'elle participe à toutes les initiatives législatives ou réglementaires dès leur phase initiale et qu'elle soit conviée aux divers groupes de travail. La CPPL, comme la Police Fédérale, doit être considérée comme un partenaire à part entière au sein de la police intégrée. Les directives, circulaires et projets d'arrêtés royaux ou ministériels ne peuvent être publiés que si la CPPL et la Police Fédérale ont été associées au processus décisionnel.



Domaine 4 : Cadre Juridique	
4.2 Terrain d'essai	
Ref :	
Contexte	<p>La recherche et développement est l'activité systématique qui allie à la fois la recherche fondamentale et la recherche appliquée. Elle vise à trouver des solutions aux problèmes ou à créer de nouveaux moyens et connaissances.</p> <p>Les dernières années ont été marquées par une évolution technologique exponentielle dans laquelle certaines applications innovantes du secteur privé peuvent également être utilisées dans les activités quotidiennes de la police. Même les personnes mal intentionnées ont accès aux nouvelles techniques, ce qui signifie que la police doit pouvoir réagir avec les mêmes moyens.</p> <p>La mise en œuvre de telles techniques et ressources peut parfois nécessiter un nouveau cadre juridique ou des directives concrètes. Il est donc souhaitable que les techniques innovantes puissent être testées à l'avance dans un contexte défini afin que les pièges et les lacunes deviennent visibles et que l'applicabilité pratique soit vérifiée dans la pratique, surtout si de nouvelles réglementations sont adoptées.</p> <p>L'élaboration de la réglementation est un processus lent et difficile à adapter à l'existence et à l'évolution des nouvelles technologies. Il est donc presque inévitable que des technologies ou des possibilités technologiques attirent des zones de police et des directions fédérales vers certaines pratiques ou applications parce que cela devient possible, que ce soit en alliance ou non avec des fournisseurs privés.</p> <p>Aujourd'hui, certaines zones de police et peut-être aussi un nombre limité d'entités fédérales expérimentent de nouvelles technologies, sans une large consultation préalable avec les partenaires. En réaction à cela, il faut élaborer une nouvelle législation ou réinterpréter la législation existante. Ce processus ralentit l'utilisation généralisée des nouvelles technologies.</p> <p>Il est possible que les policiers des "Terrains d'essai" travaillent actuellement dans un vide juridique. Il est donc important que ces policiers qui respectent le cadre strict de la phase de test ne puissent faire l'objet de poursuites pénales.</p> <p>Cependant, les zones de police qui souhaitent créer et tester un nouveau concept et de nombreuses options ne disposent pas toutes du personnel spécialisé nécessaire. L'investissement en R & D est considérable, sans garantie à 100% d'un résultat solide.</p> <p>Une consultation est nécessaire et peut éviter une réglementation éventuellement regrettée en réponse à la mise en service.</p> <p>Il n'existe actuellement aucun centre d'expertise en "recherche et développement" au sein de la police intégrée.</p>
Impact	<p>En l'absence d'un cadre juridique permettant de développer et de tester des projets pilotes, des essais préalables seront hypothéqués, voire impossibles, car les réglementations existantes doivent être respectées.</p> <p>Aucun responsable ne voudra participer à un « terrain d'essai » si aucune garantie minimale n'est donnée par les autorités de tutelle.</p>



Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Contribuer au suivi des tendances et de la réflexion internationale, et orienter et mettre à disposition les connaissances et les bonnes pratiques, mais également coordonner les initiatives éventuelles afin de pouvoir jeter des ponts entre les zones à un stade précoce dans le but de développer de nouvelles activités ensemble dans les zones-test. Par exemple les bodycam.2. Solliciter un cadre juridique général et une feuille de route générale pour encadrer les activités préparatoires de « labos » pilotes [avec un nombre sélectionné de zones et de services « test »] des initiatives législatives ou réglementaires.3. Solliciter une clarté sur le rôle du "Comité D (desruptive/innovation)" et sa synergie avec d'autres organes existants.4. Créer un centre de connaissances et d'expertise "innovation et technologie", vu la disparition d'un certain nombre de services d'appui au sein de la police intégrée.
-----------------	--

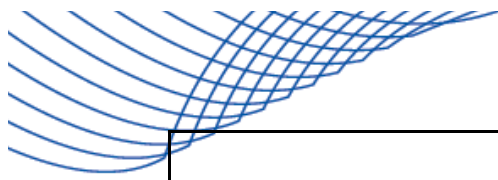


Domaine 4 : Cadre Juridique	
4.3 Protection juridique du policier	
Ref:	
Contexte	<p>Les collaborateurs de la chaîne de sécurité, et les policiers en particulier, sont confrontés quotidiennement à des violences physiques et psychologiques lors de l'exécution de leurs missions. Jamais auparavant le nombre de policiers victimes d'actes de violence aux conséquences parfois fatales n'avait été aussi important.</p> <p>Les policiers peuvent compter sur des salaires garantis et le remboursement des frais médicaux. Toutefois, le statut de la police n'intervient pas pour tous les dommages subis en raison d'actes de violence graves (par ex. préjudice moral, frais médicaux supérieurs au taux de l'INAMI, etc.). Les victimes peuvent compter sur l'aide d'un avocat pour recouvrer ces frais auprès de l'autre partie. Cependant, dans les faits, les policiers doivent parfois attendre de nombreuses années avant d'être indemnisés, ou doivent constater que le recouvrement des frais n'est tout simplement pas possible (personne en séjour illégal, insolvable,...).</p> <p>Les policiers sont souvent victimes de plaintes abusives.</p> <p>Dans leur action légitime, ils sont souvent traités et assimilés à des criminels, sans tenir compte de la prémisse de l'action légitime.</p> <p>Actuellement, toutes les données personnelles du policier sont incluses dans le dossier criminel. Il n'est pas inconcevable que le policier concerné soit alors exposé à d'éventuelles représailles des suspects.</p> <p>Le législateur a voulu donner un signal clair en augmentant le niveau de la peine lors de faits de violence à l'égard d'un policier. Toutefois, ce signal reste un moyen de dissuasion insuffisant en l'absence d'attitude cohérente et logique au niveau de l'exécution des peines.</p> <p>En outre, les policiers voient leur statut spécifique s'éroder de plus en plus, parce que le statut de la police se greffe sur celui d'autres services publics. C'est illogique, car les policiers ont des responsabilités plus larges et travaillent dans des conditions très difficiles avec des risques élevés et des rythmes de travail irréguliers.</p>
Impact	<p>La profession de policier n'est plus assez attrayante.</p> <p>Malgré des campagnes de recrutement intensives, le service du recrutement ne parvient pas suffisamment à absorber les départs.</p> <p>Les nombreuses plaintes abusives et l'impunité des actes de violence graves contre des policiers font que les collègues sont réticents à agir légitimement, de peur de faire l'objet d'une enquête.</p> <p>En cas d'utilisation des armes à feu par les policiers, le traitement (du parquet) est stigmatisant et laisse des traces profondes aux collaborateurs concernés.</p>

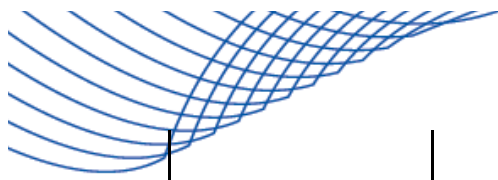


Recommandations

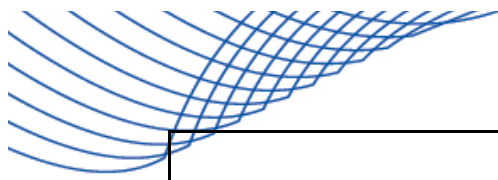
1. **Reconnaître** la profession de policier comme **une profession pénible**.
2. **Solliciter** la mise à disposition des tribunaux d'application des peines des auteurs de faits de violence commis à l'encontre de policier .
3. **Solliciter** la poursuite systématique des **auteurs de faits de violence commis à l'encontre de policiers, leur citation devant une juridiction et le prononcé de peines minimales**.
4. **Réclamer une attitude cohérente** de la part du parquet lorsque les plaintes contre des policiers s'avèrent **sans fondement** et insister pour que des **poursuites systématiques soient engagées** contre des plaintes harcelantes et téméraires.
5. **Rendre anonyme les données personnelles** - et tous les documents connexes (comme un bulletin de renseignements) - des policiers dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Dans ces cas, seule l'adresse postale de la zone de police pourrait être incluse dans le dossier.
6. **Créer un fonds d'indemnisation des victimes** permettant aux policiers victimes d'actes intentionnels de violence d'être remboursés des dommages non pris en compte par leur employeur. Ce fonds d'aide aux victimes pourrait ensuite réclamer le remboursement de ces dommages à l'autre partie.



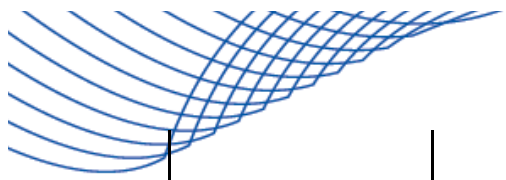
Domaine 5 : GESTION HR	
5.1 : Monitoring des besoins en personnel	
Ref:	
Contexte	<p>Les zones de polices éprouvent de réels problèmes de recrutement dans les différents niveaux du cadre opérationnel. Ce constat s'applique principalement aux emplois d'inspecteurs, mais également à ceux d'inspecteurs principaux, de commissaires et de commissaires divisionnaires à certains endroits.</p> <p>Ce constat semble trouver sa cause principale dans les coupes budgétaires successives du niveau fédéral qui ont eu pour conséquence un « sous-recrutement » par rapport aux besoins. On évoque régulièrement la nécessité de recruter environ 1400 candidats inspecteurs par an. La réalité semble fixer ce chiffre à +/- 800 ces dernières années.</p> <p>De plus, même si des efforts ont été consentis au niveau fédéral pour augmenter les contingents de recrutement, ceux-ci l'ont été principalement au profit des unités fédérales nouvelles comme DAB ou en sous-effectif chronique (WPR, SPC, etc.).</p> <p>Ce constat est encore renforcé et alourdi si on tient compte des deux paramètres paradoxaux suivants :</p> <p>Les budgets sont votés et donc disponibles au niveau local, mais les places vacantes ne trouvent pas preneurs.</p> <p>Des candidats existent et sont croisés au niveau local. Hélas, la procédure de sélection est devenue tellement longue (plus d'un an dans certains cas) qu'elle dissuade certains candidats, les insécurise sur le marché du travail ou les fait tout simplement changer de voie.</p> <p>A titre d'exemple, en 2018, un peu plus de vingt emplois de commissaires étaient ouverts et budgétisés au sein des zones de police de la Province du Hainaut sans qu'il n'y ait de candidat, les candidats en formation étant quasi tous déjà « destinés » à une place visée ou leur réservée.</p> <p>A noter enfin qu'il y a quelques années, en 2013, un dossier dénommé PERSEPOLIS avait été mené par la Police Fédérale afin de pouvoir poser un constat précis au niveau fédéral des besoins en personnel eu égard au flux de départ à la retraite (par catégorie de personnel, Ops et Calog, par Province, etc.).</p> <p>La difficulté de cet exercice pour la Police Fédérale réside dans plusieurs facteurs tels que notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- Des bases de données non intégrées entre la gestion du personnel et le SSGPI avec des incohérences de données ;- Une trop grande latitude laissée au personnel quant à sa date de départ à la pension (qu'il peut retirer jusqu'à la veille de son départ en suscitant une incertitude budgétaire qui freine son remplacement) ;- La non disponibilité des données de la Police Locale (certaines zones refusant même de donner un accès aux données SSGPI aux fins de prévision).
Impact	<p>Les conséquences des manques d'effectifs sont connues et sont légion. Les principales à épinglez sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- La diminution de la qualité et de la quantité des missions de police de base avec une érosion lente et persistante de plusieurs fondements qui constituaient l'ADN



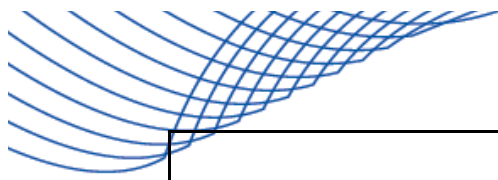
	<p>de la réforme des polices de la fin des années 90 comme les fonctionnalités QUARTIER, RECHERCHE et INTERVENTION.</p> <ul style="list-style-type: none">- Une pression sur les membres du personnel au niveau de l'organisation du temps de travail (plus d'heures prestées, plus de week-ends d'affilée, plus de jours de travail consécutifs sans possibilité de repos, etc.) avec les conséquences directes principales : tension au sein des services, burn-out, maladie.- Un déficit d'encadrement du cadre de base.- Un déficit d'encadrement du niveau de direction des zones de police.- Des disparités entre unités au niveau des effectifs des zones de police par l'application des recrutements prioritaires (GPI 73) ou directs.- Une tendance de plus en plus marquée des candidats inspecteurs à effectuer leur shopping sur le marché du travail des places vacantes au sein des zones de police en fonction des avantages qu'ils peuvent y trouver, et ce, au détriment des besoins opérationnels réellement existant au sein des unités.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Recruter dans les trois prochaines années et coûte que coûte le nombre de cadres de base répondant aux besoins existants actuellement dans les zones de police.2. Tenir un monitoring précis, affiné et permanent des besoins en personnel eu égard aux départs en retraites. Ce monitoring doit de préférence être réalisé sur des bases budgétaires (cfr module budgétaire).3. Prioriser les capacités de recrutement et de sélection en fonctions des besoins identifiés. Par domaine (Ops/Calog), par catégorie de grades, par région, par province, par zone, en fonction des potentialités de départ à la retraite.4. Mettre en œuvre une procédure (cfr GPI 73) permettant aux candidats INP et INPP d'être orientés là où se trouvent les besoins, que ce soit pour les grandes zones ou les petites.5. Inscrire dans la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, article 149 octies, une mission légale pour le SSGPI de prévision des besoins en personnel de la Police fédérale et de la Police locale. Le SSGPI doit être à même de définir les marges de recrutement zone par zone et unité fédérale par unité fédérale à budget constant.6. Augmenter les délais de préavis en cas de départ volontaire (retraite, démission,...) et leur caractère irrémédiable.7. Permettre aux unités locales ou fédérales, consécutivement au point précédent, de commencer les procédures de recrutement (par mobilité ou en externe) dès réception de ce préavis afin d'assurer la continuité du service.



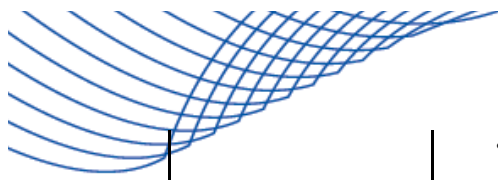
Domaine 5 : GESTION HR	
5.2 Recrutement et sélection	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.- Circulaire ministérielle GPI 73 relative au recrutement, à la sélection et à la formation des membres du personnel du cadre de base des services de police.	
Contexte	<p>Depuis quelques années, le processus du recrutement et de la sélection est constamment critiqué et remis en cause :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les quotas de recrutement sont basés sur l'impact budgétaire fédéral ou un contexte politique, et non sur le réel besoin des zones de police.- Le timing de sélection est non adéquat (beaucoup trop long).- La « qualité » du produit sélectionné (attitudes et aptitudes) est perfectible.- Les outils de sélection ne sont pas toujours adéquats. <p>Parallèlement, de nouveaux défis se profilent au sein du service du recrutement et de la sélection (DPRS) de la Police Fédérale (externalisation et remise en question des procédures internes).</p> <p>Un audit du processus du recrutement et de la sélection a été réalisé sous la présente législature et des initiatives sont en cours pour améliorer celui-ci.</p>
Impact	<p>Le nombre de candidats, tous grades confondus, est insuffisant pour combler les besoins des zones de police. De plus, la durée du processus de sélection laisse penser que certaines recrues potentielles abandonnent leurs démarches au profit du marché du travail classique.</p> <p>Ces éléments engendrent des disparités au sein de la Police Locale, certaines zones pouvant recourir aux possibilités existantes actuellement de recrutements spécifiques à leur niveau, et d'autres pas.</p> <p>Des zones de police disposent des moyens financiers pour recruter de nouveaux collaborateurs mais éprouvent d'énormes difficultés à remplir leurs cadres en raison de l'absence de candidats disponibles en nombre suffisant.</p> <p>Enfin, le fait de travailler sur des « quotas » met le processus sous pression et peut amener à diminuer la qualité des candidats retenus au profit du nombre à atteindre.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Déterminer le nombre de collaborateurs à recruter (tous cadres confondus), en se basant sur le <u>besoin réel</u> des zones de police (et pas sur les moyens budgétaires fédéraux disponibles pour financer la formation de base initiale).2. Mettre en adéquation le processus de recrutement et sélection avec celui de la formation (capacité au sein des académies de police) et adapter les budgets en conséquence.3. Améliorer le processus de recrutement et de sélection : réduire les délais, revoir les critères de sélection et s'assurer de l'adéquation des candidats avec le profil attendu.



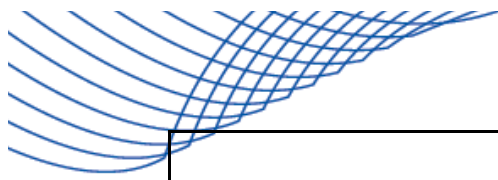
4. **Impliquer davantage les zones de police** dans le processus de recrutement et de sélection, principalement au niveau décisionnel final.
5. **Aider et soutenir le service en charge de la sélection** pour lui permettre de remplir ses missions notamment au profit des zones de police.
6. **Préserver la gratuité** du processus de recrutement et de sélection **au profit des zones de police** (= mission d'appui de la police fédérale) et ce, quel que soit le système mis en œuvre pour réaliser cette mission (comme par exemple une externalisation partielle ou non de certaines étapes du processus).



Domaine 5 : GESTION HR	
5.3 Formation	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- Arrêté royal du 24 septembre 2015 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police.- Arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police.- Arrêté royal du 28 février 2002 relatif à la mise à disposition de formateurs de la police fédérale au sein des écoles de police agréées et aux modalités d'octroi d'une intervention financière pour l'organisation d'épreuves de sélection et de formations professionnelles par les écoles de police agréées.	
Contexte	<p>La formation de base, malgré les différentes réformes pour en améliorer le concept et le contenu, reste insuffisante en termes de qualité des aspirants qui terminent leur cursus, et en termes de quantité (arrêt de candidats ayant un bon potentiel sur base d'un simple calcul mathématique). Malgré l'investissement et la bonne volonté des centres de formations et des académies de police, le résultat final ne correspond pas aux attentes des zones de police.</p> <p>La fonction de police, et le métier de policier en particulier, demandent de pouvoir disposer de professionnels maîtrisant une série de socles de compétences de base tant dans les attitudes que dans les aptitudes, telle que la connaissance de notions de base (code pénal, code de la route, loi sur la fonction de police, loi sur la détention préventive, loi sur les étrangers, etc.) et les nombreuses procédures judiciaires, administratives, policières ou autres.</p> <p>L'actuelle formation, et son concept « d'apprentissage en alternance », est difficile à mettre en œuvre, tant pour les centres de formations que pour les zones de police.</p> <p>Les candidats sortant des académies qui se présentent dans les commissions de sélection au niveau local ont un niveau de connaissance faible, souvent approximatif et superficiel. En général, leur manque de mise en pratique des connaissances acquises en formation est flagrant.</p> <p>Indéniablement, il faut constater que la durée et l'articulation de la formation de base ne permettent pas d'atteindre les objectifs qui devraient être ceux à atteindre par de futurs professionnels faisant partie de la force publique (aptes par exemple à pratiquer des privations de liberté, à pénétrer dans des domiciles, à user de la contrainte, à utiliser une arme, etc.).</p>
Impact	<p>La conséquence de la situation décrite est interpellante à plus d'un point. En voici quelques traits ou aspects principaux :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'apprentissage en alternance n'apporte pas de réelle plus-value : L'aspirant n'est plus coaché par un mentor, ayant « de la bouteille » et une expertise pédagogique. Il n'y a plus de cadre de référence ni de partage d'expérience.• Les aspirants n'ont pas l'occasion de mettre en œuvre les processus primaires policiers dans leur entièreté, vu le morcellement de leur présence au sein des zones de police et l'absence de stage de formation.• Le manque de maîtrise des compétences de base affaiblit le niveau de prestation des policiers et les rend moins sûrs de leurs actes.



	<ul style="list-style-type: none">• Les policiers développent une tendance à agir de manière superficielle, à parfois «trouver une solution» plutôt qu'à appliquer les procédures légales et réglementaires prévues.• Des erreurs sont commises et sont souvent irréversibles (par exemple : absence de (bonne) description des éléments constitutifs d'une infraction dans un PV entraînant son inutilisation dans la chaîne pénale par la suite, ou interpellation non légale d'une personne).• La relation police-citoyen peut avoir tendance à s'éloigner du concept de community policing voulu par la réforme des polices, la prise en compte des attentes et besoins des partenaires, la capacité d'empathie et la place de la victime peuvent alors en pâtir.• Les zones de police ne parviennent pas à répondre au niveau déficient de la formation de base. A tout le moins, des formations one shot sont organisées au niveau local avec toutes les disparités possibles.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Rehausser le niveau général de la formation de base des aspirants inspecteurs.2. Renforcer les moyens alloués aux centres de formations et aux académies de police (contrats de gestion).3. Allonger la formation de base pour en améliorer le contenu et la qualité afin que les socles de compétences de bases soient maîtrisés au sortir de la formation.4. Maintenir la spécificité du métier de policier et l'intervention de chargés de cours issus du monde policier.5. Réviser le concept de l'apprentissage dit en alternance avec une adaptation des objectifs de cette formule, de sa mise en pratique et de l'évaluation des candidats.6. Mettre en place une épreuve fédérale unique et similaire pour tous les candidats inspecteurs au sortir de leur formation de base, quelle que soit leur lieu de formation.7. Réviser la formule actuelle du stage probatoire et la réintégration d'un stage dit de formation.8. Mettre en place un processus de développement et de maintien des compétences (de base) des différents niveaux de cadres : des trajets des formations professionnelles continuées, avec une évaluation en fin de formation et une évaluation à intervalles réguliers durant la carrière afin de vérifier le maintien des compétences et de permettre une préparation conséquente à la promotion sociale.9. Développer une formation professionnelle de base au sein de l'enseignement régulier et le développement, dans les différentes Communautés, d'un parcours scolaire préparatoire (option) à toute candidature à la police.



Domaine 5 : GESTION HR

5.4 Attractivité, revalorisation, pénibilité et allongement des carrières

Ref:

Contexte

Nous assistons aujourd'hui à une refonte conséquente de notre « monde policier ».

Les récentes modifications des âges de la pension (qui ont été théoriquement allongées de 2 ans ou plus en fonction de certaines situations) génèrent des incertitudes quant à une éventuelle nouvelle prolongation (jusque 67 ans ?).

L'attente et les débats liés à la prise en considération des critères de pénibilité ne favorisent pas un climat de travail positif dans le cadre d'une fonction fortement exposée au stress. Cette pénibilité est accentuée par des pressions diverses auxquelles sont soumis les membres du personnel (augmentation de la violence, plaintes abusives, nécessité démocratique de rendre compte, disponibilité...).

L'impact de la presse et des médias sociaux génère une méfiance « permanente » (« flicage » systématique de l'action policière et diffusion parfois « populiste » et orientée de certaines scènes d'intervention policière non contextualisées).

Les missions de première ligne (extérieur ou intérieur), les missions de seconde ligne et les missions de back-office ne sont pas catégorisées au regard de la pénibilité qu'elles génèrent de manière différente (ainsi que les primes et/ou avantages qui y sont liés).

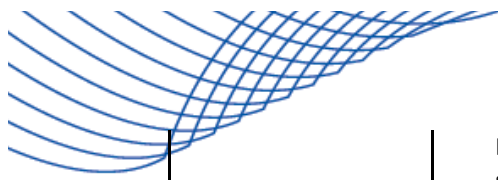
La suppression (ou les rumeurs de suppression) de certains acquis sociaux suscitent également des inquiétudes au sein du personnel et un sentiment de mal-être par rapport à un ensemble de mesures de « recul ».

Les contraintes statutaires du statut « Mammouth » ne permettent aucune souplesse pour les membres du personnel qui seraient volontaires et les autorités qui, de commun accord, pourraient envisager certaines adaptations (ex : membre du personnel qui sollicite ne faire que des nuits avec adaptation de son horaire – par exemple en passant de 38 h/semaine à 35h semaine en ne prestant que des nuits à l'instar des infirmières).

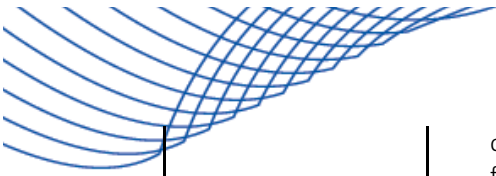
La récente modification législative permettant aux policiers, sauf contre-indication, d'exercer une activité complémentaire contribue au « détricotage » du statut et met à mal l'équilibre entre le statut et les obligations du policier. Cette modification risque d'avoir un impact important à l'avenir sur la disponibilité du personnel.

Les réorientations internes de carrière au sein de la police sont malheureusement liées à des pertes financières parfois importantes (ex : un membre d'un service d'intervention qui glisse vers la proximité) qui limitent les perspectives internes. Et il n'existe actuellement que pas ou peu d'offre de mesures spécifiques de fin de carrière (par exemple pension à mi-temps).

Les procédures et les textes légaux sont de plus en plus compliqués ainsi que les techniques qui s'avèrent très complexes à maîtriser. On attend de plus en plus du policier de base alors que les critères de recrutement sont « assouplis » pour atteindre des chiffres.

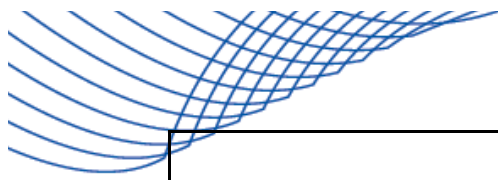


	<p>La création et la multiplication de nouvelles catégories par les autorités pourraient susciter des réactions, tensions salariales et déceptions au niveau de certains grades.</p> <p>Les sollicitations physiques des policiers (port de l'équipement, station debout prolongée, ...) et les risques liés à la profession augmentent.</p> <p>Le partenariat est limité et affecte, dans certaines situations, le travail policier (par exemple : dépôts de pièces saisies aux greffes, ...).</p> <p>Au vu de ces éléments, la grogne monte au sein des membres du personnel devant le « détricotage » de leur statut. L'attractivité du métier est remise en question, tant par les membres du personnel que par les candidats potentiels et les responsables policiers se débattent pour assurer les fonctionnalités de base, dans un contexte complexe d'absentéisme et de démotivation.</p>
Impact	<p>Face à ces constats, nous remarquons que :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le stress général est en augmentation au sein des services de police (burn-out, démissions, absentéisme ...). Cette situation n'est pas liée à un sentiment mais est formalisée par des données objectives. Les responsables policiers constatent un effet « boule de neige » ou « contaminant » (effet négatif sur ceux qui « résistent »)• Les policiers éprouvent des inquiétudes croissantes quant à la couverture juridique de leurs actes.• Le sentiment d'exposition des policiers par rapport à l'impact sur leur vie privée s'accroît .• Les contraintes de la profession s'étendent en dehors du travail (valeur d'exemple en dehors du métier, regard des voisins et proches, impact sur la famille, ...).• L'absence de personnel d'expérience (contrairement au passé) dans les services de première ligne (intervention) où le mentorat n'est plus possible. Les collègues les plus anciens ont à peine 5-6 ans d'ancienneté dans un service d'intervention. Il y a donc une perte des balises, du cadre de référence et du partage d'expérience.• La perte de candidats potentiels de qualité.• Les contraintes budgétaires liées au fonctionnement et l'efficacité de la police sont importantes (limites fixées par le Parquet pour verbalisation en roulage, frais de justice pour l'exécution d'analyses – ADN- ou autres expertises, ...).• Le taux de suicide au sein de la police figure parmi les plus élevés dans les diverses professions.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Améliorer la perception de la police au sein de la population, au travers d'une campagne de valorisation médiatique et/ou d'une reconnaissance plus accrue des autorités (fierté de porter l'uniforme), et développer une image positive de la police. Exemple : on constate un meilleur respect de la population vis-à-vis de policiers en tenue de motard, il y a donc possibilité d'influencer cette perception.2. Développer une véritable politique RH moderne, attractive basée sur d'autres atouts que le salaire et les primes. Le capital humain au centre de toutes les attentions.3. Renforcer le concept de bien-être au travail (normes équipements, moyens fournis, sécurité, charge psychosociale ...).4. Favoriser le télétravail, et développer ce domaine pour préserver et garantir aux membres du personnel en fin de carrière un travail plus adapté.5. Procéder à une réflexion sur des postes adaptés aux membres du personnel en fin de carrière (fonction accueil/plainte, dispatching, « revisites », projets de prévention,

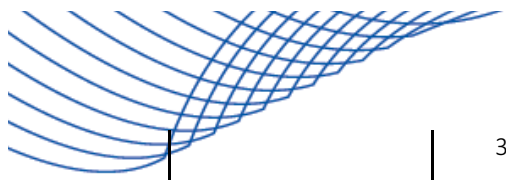


certaines tâches de logistique, accompagnement des jeunes recrues, planification, formation).

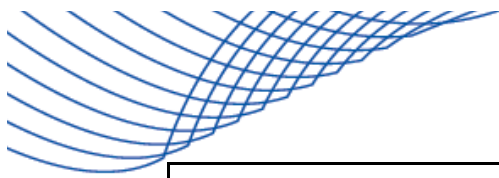
6. **Aménager la fin de carrière** (pension à mi-temps, non-perte d'avantages entre fonctions au sein de la police, ...) et maintenir les mesures transitoires dans l'attente de la décision sur la pénibilité de la fonction de policier.
7. **Instaurer certains critères** (physiques notamment pour certaines unités), afin de **s'assurer du niveau de compétences attendues** pour certaines fonctions, permettant d'évaluer les compétences des collaborateurs, et à défaut de forcer des mouvements internes vers d'autres fonctions.
8. **Investir dans la simplification administrative** des procédures (PV électroniques, transmission, digitalisation, ...) afin de récupérer des capacités policières.
9. **Adapter le statut** vu sa complexité : permettre une simplification, une souplesse et une flexibilité de l'organisation du temps de travail.
10. **Innover dans le domaine informatique**, intensifier les développements et budgets en matière informatiques et inciter les pouvoirs législatifs à accélérer l'adoption des procédures liées à la signature électronique des documents officiels (smart policy).



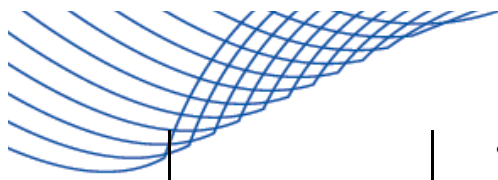
Domaine 5 : GESTION HR	
5.5 Gestion de carrières	
Ref:	
Contexte	La carrière d'un collaborateur peut suivre un cours différent en raison de divers choix, conscients ou non. Un rôle doit être réservé à l'organisation pour orienter ce choix.
Impact	<p>Le système actuel de promotion sociale du cadre administratif et logistique (CALOG) et des policiers permet de constater plusieurs écueils:</p> <p>Tout d'abord le fait que les diplômes obtenus par le membre du personnel avant ou après son entrée en fonction ne sont pas suffisamment valorisés.</p> <p>En effet le membre du personnel CALOG d'un niveau statutaire inférieur à celui du diplôme acquis ne pourra postuler une fonction équivalente à son diplôme qu'après avoir passé un concours d'accès au niveau supérieur et ensuite postulé la fonction.</p> <p>De même, le membre du personnel policier ne peut actuellement que valoriser un diplôme universitaire et ce, dans le cadre de la promotion sociale officier, soit après 6 ans pour un INPP.</p> <p>Ensuite on peut aussi constater que le temps d'attente pour accéder aux différentes possibilités de promotion sociale est beaucoup trop long (6 ans) par rapport aux ambitions éventuelles des postulants.</p> <p>Le financement du salaire durant la promotion sociale est aussi à charge de l'unité d'affectation du membre du personnel.</p> <p>Cette situation discrimine les petites zones de police et freine par conséquent les potentialités de valorisation, de promotion sociale de leur personnel.</p> <p>Dans une perspective beaucoup plus large et ambitieuse, la politique actuelle de recrutement des agents de police n'incite pas les zones de police à y recourir vu le coût de la formation à leur charge et l'accès à la promotion sociale après deux ans, de nouveau à charge de la zone de police d'affectation, n'ayant pas eu le temps d'amortir financièrement le coût de la formation de base.</p> <p>La promotion sociale actuelle génère :</p> <ul style="list-style-type: none">Un impact financier discriminatoire pour les petites zones de policeUne frustration du personnel : soit par rapport aux délais d'attente avant de pouvoir accéder aux conditions de promotion sociale pour les détenteurs d'un diplôme, soit par rapport à la non valorisation d'un diplôme acquis hors policeUne frustration des directions de zone par rapport à l'impossibilité de valoriser les talents potentiels de son unité.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Supprimer le concours d'accès au niveau supérieur pour les détenteurs d'un diplôme et permettre ainsi de postuler directement un emploi équivalent au diplôme acquis et conserver l'épreuve de cadre pour les membres du personnel n'ayant pas le diplôme requis. Prévoir l'épreuve de cadre annuellement.2. Diminuer les délais d'attente pour l'accès à la promotion sociale : réduire le délais de 6 à 3 ans avant l'accès à la promotion sociale pour les détenteurs d'un diplôme de bachelier ou de master et pour les agents de police.



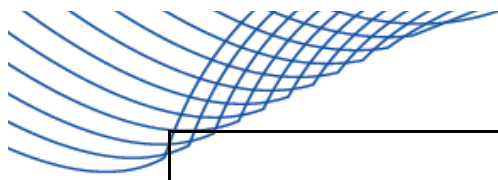
3. **Mutualiser le financement de la promotion sociale** en répartissant les frais de celle-ci entre la Police Fédérale et les zones de police, en fonction de la répartition des catégories de grades (exemple des hycap : photographie annuelle des capacités policières).



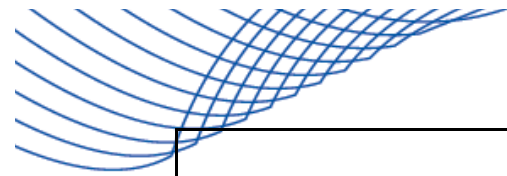
Domaine 5 : GESTION HR	
5.6 Organisation du temps de travail	
<p>Ref:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol). - Arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol). 	
Contexte	<p>L'organisation du temps de travail est une matière éminemment sensible dans la mesure où elle touche à la fois l'efficacité et la flexibilité de l'organisation et le bien-être et la vie de famille des hommes et des femmes qui la composent. C'est aussi en partie la question des capacités qui est posée puisque les effectifs doivent être calibrés en fonction de ces servitudes.</p> <p>Il est également question de sécurité du personnel et de pénibilité de la fonction.</p> <p>C'est l'équilibre entre ces deux intérêts qui doit être trouvé.</p> <p>Dans l'organisation du temps de travail, on peut distinguer deux choses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organisation du travail avec les horaires, les prestations de nuit et de WE, les prestations supplémentaires et les normes de prestations. • Les possibilités de congés telles que les congés annuels de vacances, les possibilités de réduction volontaire du temps de travail, l'aménagement des fins de carrières,... <p>Pour l'employeur, le défi consiste à trouver un équilibre entre les besoins opérationnels et l'aspiration sociale des membres de son personnel dans un contexte de rigidité élevée des normes de prestations et d'organisation du temps de travail telles que prévues statutairement.</p> <p>Pour l'employé, il doit pouvoir être en mesure de combiner sa vie privée (et notamment sa vie de famille) en termes de flexibilité avec les exigences de sa profession, mais aussi en termes de disponibilité et de prestations opérationnelles. Cet équilibre conditionne le bien-être des collaborateurs et a, in fine, des répercussions positives sur la qualité des prestations.</p> <p>L'évolution de la société (féminisation lente mais certaine de la profession, rôle du père, complexification,...) et du métier de policier (comportements inappropriés envers les policiers, perte de prestige, allongement des carrières,...) doivent être mieux pris en compte dans l'organisation du temps de travail.</p>
Impact	<p>L'organisation actuelle du temps de travail présente notamment les inconvénients suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La « fonctionnarisation » exagérée de la fonction de membre du personnel des services de police, entrant en contradiction directe avec la nature et l'essence même de la profession (disponibilité, adaptabilité, etc.). • L'impossibilité de remplacer un membre du personnel qui prend une interruption de carrière et qui continue à occuper un emploi au cadre. • Les périodes de référence sont trop courtes pour permettre un report des heures pour bénéficier de repos prolongés.



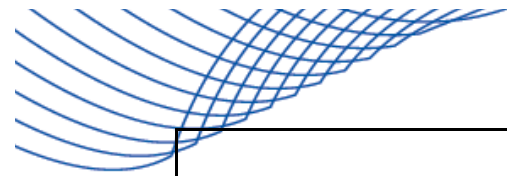
	<ul style="list-style-type: none">• Les principes de l'organisation du temps de travail sont compliqués à mettre en œuvre, en particulier dans les services à pauses 24h/24.• Certaines allocations et indemnités sont inadaptées aux prestations 24h24 et 7j/7 (par exemple : la moindre prestation au-delà de 23h59 le vendredi est considéré comme une prestation de WE ou avec des dérives telles que des horaires à partir du lundi 00h00 pour éviter une prestation de WE).• L'impossibilité d'aménager la fin de carrière sans perte de rémunération (indemnités).• La difficulté de maintenir un service minimum équivalent sans pouvoir recourir au travail intérimaire.• ...
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Créer les conditions statutaires, moyennant concertation au niveau local, afin de permettre, sur base volontaire, la mise en place de formules de temps de travail propres aux besoins locaux prenant équitablement en compte :<ul style="list-style-type: none">- Les aspirations sociales des membres du personnel- Les contingences de l'organisation- Et les nécessités opérationnelles2. Mettre en place un système de crédit-temps permettant aux membres du personnel, dans une proportion adéquate (à définir), de capitaliser des prestations supplémentaires contre des temps de repos au cours de sa carrière.3. Permettre aux zones de police, en concertation avec les organisations syndicales, de prévoir un temps de travail de 40h par semaine en moyenne qui pourrait être converti en congés assimilables aux congés annuels de vacances.4. Allonger la période de référence.5. Simplifier le système des interruptions de carrière à temps plein (un seul type) ou à temps partiel (permettre une autre répartition qu'un jour fixe par semaine pour le 4/5^{ème} par exemple).6. Faciliter le recrutement de personnel de remplacement pour les interruptions de carrière, même pour les opérationnels.



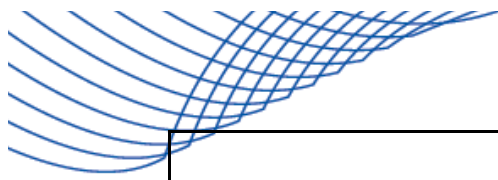
Domaine 6 : IT	
6.1 Mobilité et portabilité des applications	
Ref:	
Contexte	<p>Aujourd'hui, les services de police ont besoin d'une plate-forme numérique et mobile qui soit efficace et performante.</p> <p>Un telle plateforme permettrait le travail en temps réel, la gestion des évènements, la vérification et l'analyse des données, de créer des alertes, de réaliser des comparutions en vidéo conférence avec la prison lors de chambres du conseil ou des vidéos conférence avec les citoyens (la police en ligne),</p>
Impact	<p>L'offre actuelle s'étoffe peu à peu, ainsi BeSecure (application Web pour accéder à l'ISLP dans un environnement sécurisé) est actif dans 18 zones de police.</p> <p>Microsoft Office 365 permet de travailler ensemble de manière mobile, sécurisée et dynamique :</p> <ul style="list-style-type: none">• Avec mail / Calendar @ police.belgium de lire des courriers sur l'ordinateur intranet, mais aussi depuis un smartphone, une tablette ou un ordinateur à la maison ou ailleurs.• Le temps et le lieu de travail deviennent indépendants• Le travail collaboratif et participatif est possible avec des outils tels que OneDrive, SharePoint, Team• Des applications bureautiques modernes sont disponibles• Un réseau social Yammer est également mis à disposition• Il en est de même avec la conférence vidéo via Skype Entreprise et les équipes <p>D'autres outils sont en cours de développement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le portail de la police et l'application Ressources humaines (Galop) seront bientôt accessibles via un navigateur Web standard.• Focus @ GPI, la plate-forme mobile d'i-Police (i-Police est l'intelligence policière du futur qui permet de partager l'information directement vers les policiers de terrain, FOCUS permettant à ces policiers de travailler partout et à tout moment avec un appareil mobile). <p>Mais ces développements ne sont pas suffisamment diffusés et développés, et leur application au quotidien encore bien trop réduite.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Augmenter ou modifier le tableau des effectifs au sein de la direction informatique de la Police Fédérale de manière à disposer de suffisamment de profils de compétence système et développeur.2. Inviter les écoles de police, en particulier, à fournir une offre suffisante de formations et d'orientations.3. Déployer rapidement des applications mobiles (BeSecure, Focus @ GPI, Portal et Galop light) dans toutes les zones de police et prévoir les ressources nécessaires pour y parvenir, et les garantir.



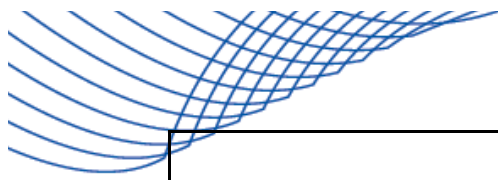
Domaine 6 : IT	
6.2 Développement et solutions informatiques	
Ref:	
Contexte	<p>l'ISLP (Logiciel de création et gestion des PV) est obsolète, la Police Locale a constaté qu'il ne répondait plus aux besoins et aux attentes des jeunes policiers. Les zones de police cherchent donc elles-mêmes d'autres solutions modernes.</p>
Impact	<p>Il manque, au sein des services de police, une vision globale sur la technologie et la recherche et le développement IT.</p> <p>La technologisation « nationale » du travail policier opérationnel est à la traîne, les évolutions dépendent trop souvent des budgets locaux et de l'expertise de certaines zones de police.</p> <p>20 ans après la réforme de la police, il n'existe toujours pas de plateforme informatique unique intégrée pour la Police Locale et Fédérale.</p> <p>L'avenir se concrétise dans le concept « i-Police ». i-Police doit permettre de revoir et moderniser en profondeur le système de gestion de l'information. Il implique :</p> <ul style="list-style-type: none">• une application pour la Police Fédérale et la Police Locale, avec une base de données centrale ;• des outils pour convertir les données en intelligence de manière conviviale ;• un environnement de travail mobile véritablement basé sur le travail « mobile » et qui n'est pas une copie de l'environnement de travail « de bureau » : « interface mobile pour utilisateurs mobiles », « mobile par conception et par nature » ;• d'associer des sources authentiques et externes à la base de données de la police afin que l'utilisateur puisse facilement consulter différentes sources en même temps ;• la possibilité d'exploiter de plus en plus de sources authentiques externes.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Élargir de manière significative l'accessibilité de nos services à la population et investir dans une offre de service virtuelle, à l'instar du guichet virtuel de certaines zones de police et d'une eBox police à l'instar des départements Finances et Sécurité sociale.2. Faire une priorité de la recherche et du développement en matière d'innovation et de technologie moderne au sein de la police et des services de sécurité et prendre des initiatives pour créer un centre de recherche et de connaissances doté d'un budget pour l'innovation en partenariat avec les autorités nationales et étrangères, les entreprises et le monde universitaire. Les criminels utilisent invariablement les dernières technologies, la police doit suivre et répondre au même rythme avec les mêmes moyens.3. Attribuer la plate-forme unique et attendue depuis longtemps au sein de la police intégrée, projet mieux connu sous le nom de i-Police et estimer les coûts budgétaires.



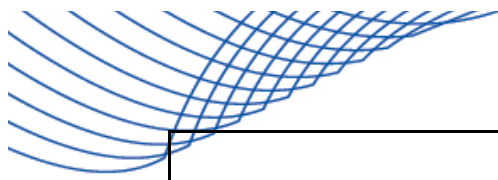
Domaine 6 : IT	
6.3 Financement durable des solutions informatiques	
Ref : Article 115 de la loi sur la police intégrée.	
Contexte	L'épargne linéaire mise en place à la Police Fédérale impacte la Police Locale, notamment au niveau de l'appui dans les solutions informatiques.
Impact	Le financement insuffisant de la Police Fédérale a des conséquences néfastes sur les services et l'appui fournis à la Police Locale : <ul style="list-style-type: none">• absence d'un centre de services national 24/24,• délais trop longs pour la livraison des projets, etc...
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Inscrire dans le programme gouvernemental, le financement du projet i-Police selon les mêmes principes budgétaires que l'environnement informatique existant.2. Maintenir le financement par le gouvernement fédéral des licences SPE Office 365 Online, utilisées par la police intégrée et financer une plateforme partagée avec d'autres services du gouvernement fédéral. Afin de poursuivre cette transition si nécessaire, nous demandons aux autorités d'allouer au minimum les mêmes ressources budgétaires que celles actuellement acquises ou promises.3. Augmenter le financement de la Police Fédérale à un niveau tel que le service fourni à la Police Locale gagne en qualité et en efficacité.4. Inscrire des garanties financières dans le nouvel accord de coalition.



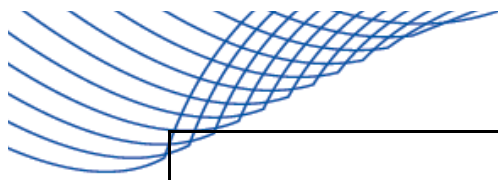
Domaine 6 : IT	
6.4 Déploiement GPI	
Ref :	
Contexte	<p>La priorisation des projets par les SPF Intérieur, Justice, Mobilité, et l'International pèsent lourdement sur la réalisation de projets concernant la Police Locale.</p> <p>Aujourd'hui, les zones de police qui fusionnent ou collaborent (mise en place des services communs) n'ont pas de soutien pour suivre et gérer l'intégration et la coordination de l'ICT entre les (nouveaux) services.</p> <p>Le développement de l'aspect ICT dépend exclusivement de la Direction de l'Information (DRI). Le soutien de la Police Locale n'est pas toujours optimal.</p>
Impact	<p>Le renouvellement de la logistique et de l'informatique a déjà commencé, mais des réalisations arrivent à expiration et les besoins et priorités de la Police Locale ne sont pas suffisamment pris en compte.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Conseiller et accompagner la Police Locale de manière urgente, pour transformer rapidement cette transition vers le digital en résultats mesurables et visibles au profit de la Police intégré.2. Garantir l'assistance informatique 7/7-24/24 via un centre de service national, afin d'assurer le fonctionnement opérationnel des unités garantissant les fonctionnalités de base.3. Garantir une réserve de capacité de 50% des personnes et de ressources au sein de la Direction de la Gestion de l'information et de l'ICT pour le support quotidien et la réalisation des projets.



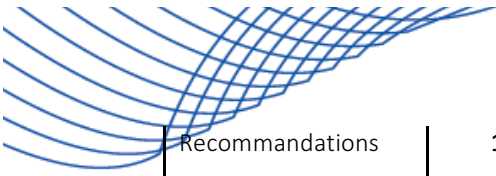
Domaine 6 : IT	
6.5 Signature électronique	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- L'article 3 de la loi du 5 août 1992 relative aux services de police.- Circulaire ministérielle PLP 40 concernant les archives de la police locale.	
Contexte	L'article 3 de la loi du 5 août 1992 relative aux services de police, modifiée en dernier lieu par la loi du 12 novembre 2017, a été complété par les dispositions reprises sous les points 8° et 9°, à savoir : "8° signature électronique qualifiée : la signature visée à l'article 3.12 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 relatif aux services d'identification et de confiance électroniques pour les transactions électroniques dans le marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE ; 9° sceau électronique avancé : le sceau visé à l'article 3. 26 du règlement (UE) no 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 relatif aux services d'identification et de confiance électroniques pour les transactions électroniques dans le marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE".
Impact	La signature électronique est limitée à la signature par le fonctionnaire de police en tant que sceau électronique avancé au sens des articles 62 et 65, § 1, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation et aux faits infractionnels non (ou non encore) poursuivis par le ministère public) ou une signature qualifiée avec l'e-ID. La signature numérique par des tiers (déclarant, suspect...) n'est pas réglementée.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Créer de façon « end to end » un flux bidirectionnel paperless des procès-verbaux entre la police et la justice. Une fois qu'un dossier est transféré numériquement à la Justice, cette dernière est la source authentique. Cela implique que l'accès au dossier judiciaire (en cas d'enquête pénale et / ou d'instruction judiciaire, d'instruction à l'audience) par des suspects, témoins, avocats, assurances ... se fasse aux greffes, à la source authentique et donc plus à police. Le choix de l'utilisation de la carte d'identité électronique devrait être évalué par rapport à d'autres initiatives telles que l'application « Itsme », le renouvellement des cartes de service, etc... La réduction de la charge de travail, la capacité globale d'économie de la police et le degré d'application de la solution sont des facteurs déterminants du succès dans diverses circonstances, au bureau, sur le terrain et sur plusieurs appareils (ordinateur portable- tablette-signing pad).2. Protéger les données personnelles du policier pour la sécurité de l'information, en l'occurrence lors de l'utilisation de l'e-ID.3. Résoudre, plus particulièrement, le problème des non-détenteurs ou des détenteurs d'une carte identité électronique. Il n'est pas inconcevable qu'un inspecteur de police, en tant que fonctionnaire assermenté, puisse utiliser une signature avancée (caché électronique) comme signature qualifiée (signature électronique). La police qualifie la signature avancée en tant que telle.



Domaine 7 : Logistique	
7.1 Marchés publics	
Ref:	
Contexte	<p>Aujourd'hui, au sein de la police intégrée, se profile une question essentielle: la logistique obsolète de la Police Fédérale doit-elle être renouvelée de manière urgente ?</p> <p>Il est important que l'organisation se pose les bonnes questions et que les réponses apportent de nouveaux défis.</p> <p>Il faut remplacer l'approche logistique actuelle et permettre l'adéquation des moyens avec une société en constante évolution. Pour ce faire, un plan d'approche structuré doit être envisagé.</p> <p>Aujourd'hui, le « morcellement » de la logistique occasionne un coût global important aux collectivités.</p>
Impact	<p>Aujourd'hui, le défi pour la police intégrée consiste à développer une politique « logistique » d'approvisionnement basée sur un budget pluriannuel. Ce processus de la chaîne d'approvisionnement doit avoir l'ambition de renouveler les procédures actuelles, de l'application à la livraison.</p> <p>Le succès dépendra d'objectifs concrets. Une nouvelle méthodologie doit permettre la mise en œuvre continue d'ajustements et d'optimisations, et permettre un choix, concerté et uniforme des moyens de la Police Intégrée.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Créer une plate-forme de commande efficace et numérisée, basée sur les besoins, la planification et le budget des zones de police. Cette plate-forme numérique doit inclure divers modules, tels qu'un portail convivial pour les besoins des utilisateurs, ainsi qu'un service d'assistance convivial.2. Simplifier les lois et les réglementations en matière d'achats durables efficaces et qualitatifs. Cette phase du processus doit garantir qu'une fois le besoin connu et approuvé, ceux-ci sont également achetés de manière efficace.3. Gérer les processus de stockage durablement et efficacement. Gestion des stocks contre les ruptures de stock et les longs délais d'attente.4. Gérer les processus de livraison de manière durable et efficace. Ce faisant, un compromis doit être fait entre approvisionnement centralisé et / ou décentralisé.5. Accorder plus d'attention au Service Level Agreement, cycle de retour et de fin de vie, à l'aspect écologique et économique en tant que dernière étape. Attention accrue portée à la destruction, à la vente et à la récupération des ressources (inutilisées) Ce dernier pilier devient de plus en plus important à l'avenir pour pouvoir parler d'une politique efficace et durable au sein d'une organisation moderne.6. Permettre à la Police Locale d'intégrer les marchés publics développés conjointement par les services publics fédéraux.

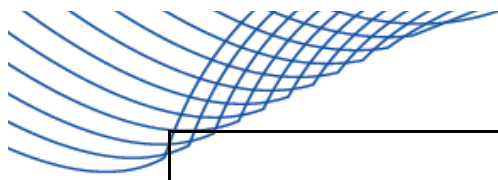


Domaine 7 : Logistique	
7.2 Mise en place de centres de services AVEC financement	
Ref :	
Contexte	<p>Dans le cadre de la gestion non-opérationnelle de certaines zones de police, il faut constater quelques tendances :</p> <ul style="list-style-type: none">• La répétition au niveau local d'activités qui pourraient être réalisées à un niveau supra-local (réalisation d'études, réalisation de marchés publics, recours à de l'expertise).• La mise en place de solutions (protocoles divers) ou l'acquisition de moyens (véhicules HyCap, drones, radars, etc.) qui ne sont pas utilisés de la manière la plus efficiente.• Le développement et la mobilisation de capacité (gestion du personnel, entretien, petits travaux) au détriment des besoins opérationnels.• Le manque de soutien de la chaîne logistique par rapport à la chaîne opérationnelle. <p>La diminution de l'appui de la Police Fédérale, voire la suppression ou la quasi inexistence de cet appui, a poussé d'autant plus les polices locales vers les tendances décrites ci-dessus.</p> <p>A la mise en place de la nouvelle structure policière prévue dans la Loi sur la police intégrée, structurée à deux niveaux de décembre 1998, il fallait imaginer le rôle qui serait assigné à l'échelon des services déconcentrés de la Police Fédérale mis sous la responsabilité des Directeurs Coordinateurs (DirCo). On aurait pu imaginer affecter aux DirCo la mission de configurer leur DCA en « centres de services » au profit des services de la Police Fédérale et des zones de police. Cette hypothèse évidente n'a pourtant pas été exploitée en ce sens ! C'est ce qu'on peut appeler une « occasion manquée » ! Certains DirCo se sont cependant évertués à jouer ce rôle (par exemple dans le soutien de la démarche de la planification d'urgence, dans la mise à disposition de charroi HyCap, dans l'initiation de protocoles de coordination, dans la dynamisation d'approches supra-locales, etc.). La diminution ou le non remplacement des moyens humains et matériels mis à disposition des DirCo a mis fin à ce souffle. Les bonnes volontés des DirCo de la première vague se sont estompées. La dernière réorganisation de la Police Fédérale et de l'échelon des DirCo a quasiment mis fin à cette vraie période de police intégrée.</p> <p>Comme déjà constaté, la discussion sur la taille critique permettant aux zones de police de délivrer les fonctionnalités de base souhaitées a été et est directement impactée par la réduction des moyens de la Police Fédérale !</p>
Impact	<p>L'absence de prise en charge de l'appui non-opérationnel de certaines zones de police à un niveau supra-local bien dimensionné condamne celles-ci à développer et mettre en place des moyens au niveau local, moyens qui ne sont donc pas directement affectés aux opérations.</p> <p>Les exemples sont légion en matière de matériel (véhicule radar, véhicule HyCap, tachygraphe, drone, caméra, matériel d'analyse, etc.), mais aussi de personnel et d'expertise (administration, expertise juridique, analyse de risque, communication, etc.). On assiste à une dispersion de moyens, à une perte de cohérence, chacun travaillant et se repliant « dans son coin ».</p>

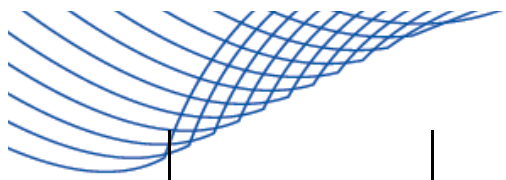


Recommandations

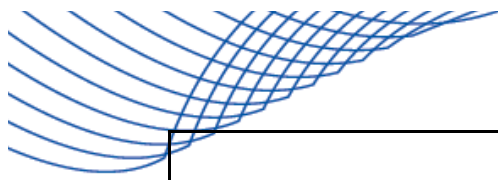
1. **Mettre en place une réflexion sur la création de centres de services** destinés à développer et à fournir de l'appui non-opérationnel au profit de la Police Locale, mais aussi des services de la Police Fédérale.
2. **Mettre à disposition le matériel, la mutualisation d'achats, la fourniture d'expertise**, etc.
3. **S'appuyer sur des structures existantes** comme le niveau des directeurs coordinateurs ou certaines zones de police importantes en taille. Ils pourraient aussi être « indépendants » ou être basés sur une forme juridique propre, sans être forcément rattachés à l'organigramme de la Police Fédérale ou à celui d'une zone de police de taille importante.
4. **Financer les centres de services par le niveau fédéral et par la cotisation des services et unités « clients »**.
5. **Faire correspondre** les centres de services aux limites d'une **province** ou correspondre à **des bassins de vie**.
6. **Offrir**, via les centres de services, **des possibilités de carrière** à certaines catégories du personnel dont les mandataires sortants.



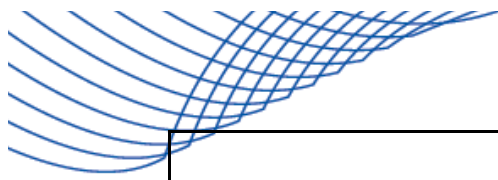
Domaine 7 : Logistique	
7.3 Développement d'une gestion de l'infrastructure et de l'équipement (facility management)	
Ref (citez les références légales éventuelles) : <ul style="list-style-type: none"> • Article 6, 2° d) de l'Arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale : « <i>en concertation avec la Commission permanente de la police locale, la préparation, l'implémentation et l'évaluation des normes relatives à l'infrastructure et à l'équipement des services de police, y compris l'uniforme, les moyens d'identification et l'armement</i> ». • Livre des normes de la police intégrée. 	
Contexte	<p>Au sein de la police intégrée, une série de normes et de standards ont été développés au fil des ans dans les domaines du matériel et de l'équipement. Ces normes et standards permettent de garantir certains niveaux de qualité, de performance et d'opérationnalité. Ils permettent également aux deux niveaux de police d'assurer leur aspect intégré. Enfin, ils fixent un cadre de référence au personnel tout au long de la carrière et permettent des similitudes de langage, de formations, de mise en œuvre de procédés, etc.</p> <p>Le développement de normes et de standards par la Police Fédérale, en associant étroitement la Police Locale aux travaux, permet de tenir compte des évolutions récentes dans de nombreux domaines technologiques, de rationaliser les procédures légales et réglementaires (analyse de risques conformément à la loi bien-être, concertation syndicale,...) en les réalisant de manière unique pour l'ensemble de la police intégrée, de solliciter les expertises nécessaires auprès d'éventuels partenaires internes et externes, de tenir compte des projets pilotes menés dans certains services,...</p> <p>Le développement de normes et de standards historiquement initié auprès des services compétents de la police fédérale s'est plutôt tari ces dernières années.</p> <p>Parallèlement, par absence de normes et de standards, de nombreuses zones de police prennent des initiatives dans une multitude de domaines.</p>
Impact	<p>L'absence ou la faible production de normes minimales d'équipement et de matériel par la police Fédérale couplée aux nombreuses initiatives des zones de police en la matière provoque des disparités non souhaitées, des confusions, des incertitudes, des pertes d'énergie, en un mot : l'INEFFICIENCE. Les cas sont légion, comme par exemple : les éléments bicolores de la tenue, les insertions d'éléments fluo de couleur X ou Y dans certaines pièces des équipements individuels ou de fonction, les pistolets mitrailleurs, le stripping de pare choc des véhicules, la sécurité des infrastructures, etc.</p> <p>Ces disparités peuvent entraîner des conséquences pour le personnel utilisateur et peuvent brouiller l'image de la police auprès des autorités et de la population.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablir une liste de sujets d'intérêt commun pour la Police Locale et la Police Fédérale pour lesquels les normes ou standards n'existent pas ou doivent être mis à jour, notamment en s'appuyant utilement sur les retours d'expérience des entités utilisatrices Ceci, dans tous les domaines de la sphère logistique : tenue, équipement, charroi, infrastructures, etc. 2. Identifier et développer des normes et standards pour les équipements pour lesquels un nouveau besoin opérationnel ou non voit le jour, par exemple dans le cadre de nouveaux développements technologiques et/ou de nouvelles possibilités légales. 3. Développer des normes et standards modernes, souples et durables pour les deux niveaux de la police intégrée pour les domaines d'intérêt commun de la sphère logistique.



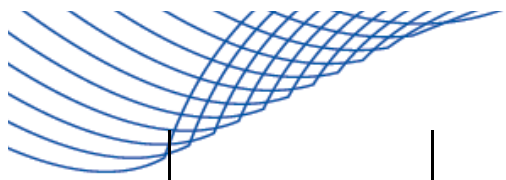
4. Développer des normes et standards au profit des deux niveaux de la police intégrée afin de renforcer la qualité de l'environnement de travail du personnel policier.
5. Garantir la disponibilité de marchés publics fédéraux auxquels peuvent se rattacher les zones de police pour ces différents équipements normés.



Domaine 7 : Logistique	
7.4 Refonte de l'équipement de base	
Ref:	
Contexte	L'innovation proposée dans les marchés publics et la normalisation doit aboutir à terme à une meilleure harmonisation des équipements de base. Il est important de développer une vision claire de la reconnaissance visuelle, de l'adaptation de la législation et des réglementations, du confort et de la qualité.
Impact	Après la réforme de la police, un look « soft » a été choisi, prenant en compte le contexte social de cette époque. L'uniforme actuel ne répond plus aux besoins du terrain. Le look "soft" doit être adapté à un look plus policier, en tenant compte des tendances et des phénomènes d'évaluation de la société.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Créer un uniforme basé sur un profil opérationnel, sur la base d'une vision soutenue et réaliste, en accord avec les phénomènes d'aujourd'hui et en tenant compte de l'avenir et qui, outre le confort du vêtement,<ul style="list-style-type: none">- contribue à la sécurité et à la visibilité des employés, conforme avec les directives européennes en matière de signalétique vestimentaire. Cet uniforme doit être de couleurs policières reconnaissables, une couleur fluo combinée avec du bleu foncé ou du noir comme couleur de contraste ;- est adapté aux outils techniques de support- est basé sur le profil et les besoins opérationnels- prend en compte la valeur ajoutée de la communication non verbale.2. Convenir de revoir en profondeur l'identité visuelle de l'organisation, ce qui aura une incidence sur le stripping des véhicules. Ici aussi, les évolutions européennes des services de police devraient être suivies dans l'intérêt de la sécurité et de la visibilité de nos collaborateurs et de la reconnaissance de la police par les autres services de sécurité et d'urgence (voir aussi la nouvelle sélection de bandes et de couleurs du secteur médical en Belgique).3. Revoir la réglementation concernant la masse (système de points). Il y a trop de points attribués aux collaborateurs qui n'arrivent pas à les utiliser. Un troisième profil pourrait être créé. Aujourd'hui, il y a le profil « opérationnel » et le profil « civil ». Il devrait y avoir un modèle intermédiaire pour les collaborateurs qui portent des vêtements civils presque tout le temps, mais qui de temps en temps doivent porter l'uniforme. Une proposition visant à leur accorder 15 000 points par année pourrait constituer une première étape.

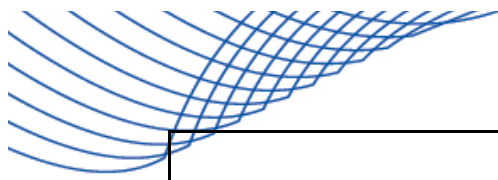


Domaine 7 : Logistique	
7.5 Refonte de l'équipement GNEP	
Ref: <ul style="list-style-type: none">- Circulaire CP4 du 11 mai 2011 concernant la gestion négociée de l'espace public pour la police intégrée, structurée à deux niveaux.- Circulaire OOP 41 du 31 mars 2014 concernant l'opérationnalisation du cadre de référence CP 4 relatif à la gestion négociée de l'espace public relativement aux événements touchant à l'ordre public.- Circulaire MFO 2 du 23 novembre 2017 relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative.- Loi sur la police intégrée de 1998 du 07 décembre 1998 – Normes d'équipement.- Commission de la tenue.- Cours GOLD et SILVER commander de l'Académie Nationale de Police.	
Contexte	<p><u>Cadre général :</u></p> <p>Dans le droit démocratique belge, la "Gestion négociée de l'Espace Public" en tant que cadre de référence philosophique et culturel est synonyme :</p> <ul style="list-style-type: none">• de la sauvegarde et de la garantie de l'exercice des droits et libertés constitutionnels fondamentaux ;• du maintien et du rétablissement de l'ordre public. <p>Ce cadre de référence est opérationnalisé dans les circulaires CP4 et OOP 41, mais aussi dans le cours GOLD et SILVER commandant de l'Académie Nationale de Police.</p> <p>Cette "opérationnalisation" a donc des conséquences et des implications sur les moyens policiers utilisés, en particulier au niveau de la tenue des membres du personnel amenés à exécuter des missions dans ce cadre.</p> <p><u>Cadre particulier :</u></p> <p>Un groupe de travail intégré a fait des propositions dans le cadre de ("un concept renouvelé sur") l'habillement et des équipements de protection des policiers dans le cadre susmentionné.</p> <p>Les avantages et les inconvénients des différents aspects ont été formulés. Les principes directeurs étaient la "désescalade", l'accent étant mis sur l'engagement opérationnel évolutif, "l'opérationnalité", la "protection" et le "confort de port" des vêtements.</p> <p>Le 27 février 2014 et le 13 mars 2014, le Bureau et l'Assemblée Générale de la CPPL ont respectivement approuvé les propositions du groupe de travail précité. Le CCGPI l'a également approuvé par la suite.</p> <p>Toutefois, aucune suite n'a été réservée à ces travaux jusqu'à présent.</p>
Impact	Les constats effectués il y a déjà plusieurs années à propos de la tenue et des pièces d'équipement des membres du personnel dans le cadre de la 'Gestion Négociée de l'Espace Public' restent plus que jamais d'actualité. Pour faire bref : cette tenue n'est plus du tout adaptée et nécessite absolument d'être revue, en particulier dans le cadre des risques auxquels les membres du personnel sont actuellement confrontés.
Recommandations	1. Réviser urgemment et complètement la tenue et des pièces d'équipement des membres du personnel dans le cadre de la 'Gestion Négociée de l'Espace

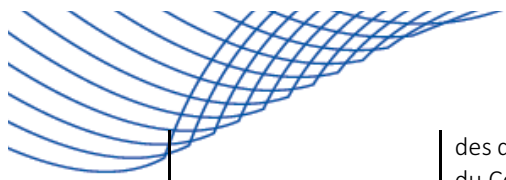


Public' en tenant compte et en actualisant les recommandations formulées par le groupe de travail de 2013-2014, recommandations validées par le Comité de Coordination de la Police Intégrée.

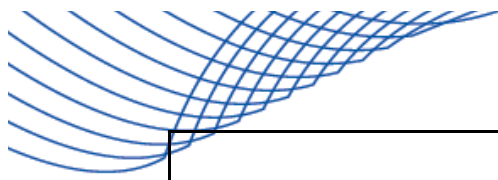
2. **Réaliser**, par les services compétents de la Police Fédérale, **des marchés publics** relatif à la révision de la tenue en question.
3. **Exiger que les achats soient réalisés par la Police Fédérale**



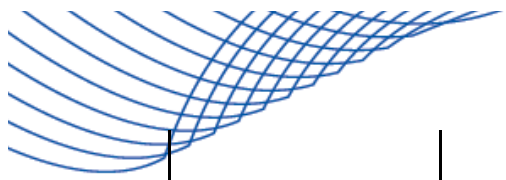
Domaine 8 : CPPL	
8.1 Moyens et financement durable de la Commission Permanente de la Police Locale	
Ref (citez les références légales éventuelles) : <ul style="list-style-type: none">- Arrêté royal du 7 décembre 2006 relatif à la Commission permanente de la police locale (NOTE : Consultation des versions antérieures du 17-01-2007 et mise à jour du texte jusqu'au 24-05-2017).- Le règlement d'ordre intérieur de la CPPL de septembre 2018.- Arrêté royal du 23 décembre 2008 relatif au secrétariat de la Commission permanente de la Police locale et modifiant l'arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses.	
Contexte	<p>La Commission permanente de la Police Locale (CPPL) est structurée au niveau national. L'Assemblée Générale de la CPPL fournit des conseils sur toutes les questions concernant la police intégrée et la Police Locale en particulier.</p> <p>Elle élabore des dossiers de politique et prend des initiatives pour améliorer le fonctionnement et l'organisation de la Police Locale. Tout cela en étroite coopération avec les zones de police locales et leurs partenaires.</p> <p>La Police Locale représente environ les trois quarts de la capacité totale de la police intégrée, mais pourtant la Commission Permanente de la Police locale ne dispose pas de ressources opérationnelles suffisantes pour représenter la Police Locale de manière efficace.</p> <p>L'Arrêté royal du 24 mai 2017 prévoit un effectif nécessaire de 15 équivalents temps plein au sein du secrétariat de la CPPL. Le budget du personnel de la CPPL est fixé à 1.365.000 €. Ce budget est composé de trois parties : un sous-budget du SPF Intérieur – DG Sécurité et Prévention d'un montant de 680.000€, un sous-budget du Fonds de Sécurité Routière d'un montant de 500 000 € et un sous-budget supplémentaire de 140 000 €, porté en 2019 à 200 000 €</p> <p>Le budget actuellement disponible est suffisant pour financer le coût salarial de 12 ETP dans son fonctionnement actuel, mais pas pour un suivi rapproché des évolutions au niveau régional. Pour y remédier, il est fait appel à des experts issus des corps de police locaux et mandatés pour représenter la CPPL.</p> <p>Afin de remplir pleinement sa politique d'appui, un budget supplémentaire de 250 000 € est nécessaire au fonctionnement optimal de la CPPL.</p>
Impact	<p>Ces montants sont soumis à des mesures d'économies. Étant donné que la majeure partie du budget inclut les coûts salariaux, toute forme d'économie entrave l'opérationnalité de la CPPL.</p> <p>En raison du degré de spécialisation des domaines gérés par chaque conseiller stratégique, tous les dossiers ne peuvent être traités par chaque conseiller. Par conséquent, des heures supplémentaires doivent être effectuées. Ce qui n'est pas tenable.</p> <p>Si des économies supplémentaires devaient être réalisées par rapport au budget 2019, le secrétariat devra réduire son efficacité, ce qui a également des conséquences sur le suivi</p>



	des questions régionales, sur le fonctionnement du secrétariat du CCGPI et du secrétariat du Conseil des bourgmestres.
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Augmenter les budgets de personnel et d'investissement de la CPPL pour la prochaine législature afin de remplir complètement le cadre des 15 ETP. Si des économies s'avèrent nécessaires, nous demandons que le budget de la CPPL puisse au moins être garanti pour 2019, sans que ce montant fasse l'objet de mesures d'économie.2. Adapter l'Arrêté royal relatif au secrétariat pour permettre le recrutement d'experts, pour une durée déterminée, pour des projets définis - des missions - qui ne nécessitent qu'un temps de travail limité et pour lesquelles aucun collaborateur ne peut être recruté au sein de la police intégrée. Pour attirer des experts externes, le système Flexijob offre une solution, mais cela nécessite d'étendre ce système aux services publics. Si cet objectif peut être atteint, le secrétariat sera en mesure de travailler plus efficacement.

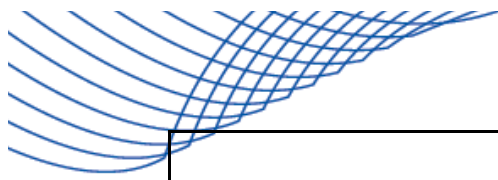


Domaine 8 : CPPL	
8.2 Représentativité	
Ref : <ul style="list-style-type: none">- Arrêté royal du 7 décembre 2003 relatif à la Commission permanente de la police locale (NOTE : Consultation des versions antérieures du 17-01-2007 et mise à jour du texte jusqu'au 24-05-2017).- Le règlement d'ordre intérieur de la CPPL de septembre 2018.- Arrêté royal du 23 décembre 2008 relatif au secrétariat de la Commission permanente de la Police locale et modifiant l'arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses.	
Contexte	<p>En 2014, nous avons appelé à la reconnaissance de la Commission Permanente de la police Locale (CPPL) comme partenaire à part entière dans la préparation et l'évaluation des politiques, par tous les autorités et départements, quel que soit le niveau politique fédéral ou régional, et ce dans tous les domaines qui influencent le fonctionnement et l'organisation de la Police Locale.</p> <p>Nous avons également demandé de participer aux consultations entre les différentes autorités à cet égard. Particulièrement au niveau régional, nous avons insisté sur l'organisation d'un échange d'informations structurel.</p> <p>L'Arrêté royal du 24 mai 2017 portant modification de l'Arrêté royal du 7 décembre 2006 de la CPPL en ce qui concerne sa composition, l'organisation pratique et l'augmentation du personnel de son secrétariat à 15 équivalent temps plein, a été partiellement atteint.</p> <p>À la suite de la révision de cet arrêté, nous avons également demandé la modification de l'article 91 en termes de représentativité et d'obligation de consultation en ce qui concerne les décisions et les circulaires réglementaires et organiques. Cela n'a pas été accepté pour des raisons de charge administrative.</p> <p>Ce changement a néanmoins été demandé car, malgré les efforts consentis, peu de progrès ont été - et sont encore - perceptibles dans le partenariat et la consultation indispensables entre la CPPL et les autres acteurs, dès le début d'un dossier ou d'un projet, afin d'assurer un fonctionnement optimal de la Police Locale et de la police intégrée.</p>
Impact	<p>Le gouvernement espère une base de soutien solide de la part de la Police Locale, via la CPPL, dont une plus grande détermination est attendue. Sans l'implication nécessaire et les modifications de la loi susmentionnées, il ne sera jamais possible d'obtenir un soutien optimal et la CPPL sera réduite à un rôle honorifique.</p> <p>Si le gouvernement n'implique pas la bonne composante dans l'élaboration des règlements et des directives, le risque est alors réel que certaines des attentes imposées ne soient pas réalisables et ne puissent donc pas être satisfaites. La réglementation reste alors lettre morte.</p>
Recommandations	<p>1. Amender l'article 91 en termes de représentativité et l'obligation de consulter dans le cas des décisions et des circulaires réglementaires et organiques. La CPPL représente la composante locale qui comprend plus des trois quarts de la police intégrée. Il est donc logique et nécessaire que les gouvernements tiennent</p>



compte de l'apport de cet actionnaire majoritaire et consacrent cette représentation légalement.

2. **Associer systématiquement la CPPL** aux discussions avec les autorités compétentes dès le début d'un dossier ayant un impact sur la Police Locale. Cette méthode de travail crée, dès le départ, une base de soutien solide au sein de la Police Locale.
3. **Insister** pour que dorénavant **aucun document ne soit soumis aux syndicats** sans avoir été discuté au préalable **avec les deux composantes** de la police intégrée.



Domaine 8 : CPPL	
8.3 Représentation dans les plateformes de concertation nationales et européennes	
Ref: Arrêté royal du 28 janvier 2015 portant création du Conseil National de Sécurité (CNS).	
Contexte	<p>La Commission permanente de la Police Locale ne participe pas au Conseil National de Sécurité (CNS). Ce Conseil détermine, entre autres, la politique générale de renseignement et de la sécurité, en assure la coordination et détermine les priorités des services de renseignements et de sécurité. Il est également responsable de la coordination de la lutte contre le financement du terrorisme et, en outre, détermine la politique de protection des informations sensibles. Étant donné que les décisions du Conseil National de Sécurité (CNS) ont un impact évident sur le fonctionnement de la Police Locale, il est logique que la CPPL soit présente en tant que conseillère au nom de la Police Locale. Après tout, elle est la seule instance capable de prendre position au nom de la Police Locale.</p> <p>En raison de la mondialisation et de l'internationalisation croissantes, la Commission Permanente doit occuper une place prépondérante sur la scène policière internationale.</p>
Impact	<p>Ces décisions ont un impact évident sur le fonctionnement de la Police Locale, il est dès lors logique que la CPPL soit présente en tant que conseillère, représentante de la Police Locale. Il s'agit, après tout, du seul organe qui peut prendre position au nom de la Police Locale.</p>
Recommandations	<ol style="list-style-type: none">1. Participer au Conseil National de Sécurité (président ou membre du Bureau), par analogie au Commissaire général de la Police Fédérale.2. Détacher un chef de police au sein de CGI - Police Fédérale, car certaines décisions ont un impact sur la Police Locale.3. Contribuer activement aux discussions qui ont un impact sur la Police Locale belge en collaboration avec CGI, au sein des organisations internationales Europol, Eurojust, Frontex et Interpol.4. Etre présent dans tous les forums de consultation internationaux, aux niveaux opérationnel, tactique ou stratégique, comme cela se fait déjà au sein du comité stratégique Franco-Belge.5. Impliquer la CPPL dans la formation internationale.6. Impliquer la CPPL dans les dossiers de recherche de subventions sur le plan européen. Au sein de l'équipe de conseillers, former un "subsidiologue" chargé d'assister les responsables de Police Locale dans le cadre de projets européens relevant des différents programmes européens de sécurité (anciennement Framework 7, Horizon 2020...)

