

PLAN ZONAL DE SECURITE 2009 – 2012

Z O N E D E P O L I C E S E M O I S E T L E S S E

**Communes de Bertrix, Bouillon, Daverdisse, Herbeumont,
Libin, Paliseul, Saint-Hubert, Wellin et Tellin**

CDP Vincent LEONARD - Chef de Corps en collaboration avec
Csl Catherine DOUNY – Directrice du Développement Organisationnel et de la Qualité

-
Février 2009

INTRODUCTION

PREFACE

La mise en œuvre du Plan Zonal de Sécurité 2009 – 2012 doit permettre de maintenir la stratégie d'intervention efficiente déjà en place, d'une part et d'améliorer le fonctionnement interne de la zone de police d'autre part afin de répondre au mieux aux besoins de toutes les parties prenantes de l'organisation, les « clients ».

Le Plan Zonal de Sécurité doit permettre à la police et à ses responsables de mettre en place un fonctionnement stable sans se limiter à une approche purement réactive des phénomènes rencontrés. Il doit également permettre d'augmenter l'efficacité et l'efficacéité de la zone de police.

La loi sur la police intégrée (LPI) précise les missions du Conseil Zonal de Sécurité, le contenu du Plan Zonal de Sécurité et les modalités selon lesquelles le Conseil Zonal de Sécurité doit pouvoir finaliser le Plan Zonal de Sécurité.

C'est ainsi qu'il est clairement stipulé dans la loi que :

« Les missions du Conseil Zonal de Sécurité sont :

- la discussion et la préparation du Plan Zonal de Sécurité ;
- la promotion de la coordination optimale de l'exécution des missions de police administrative et judiciaire ;
- l'évaluation de l'exécution du Plan Zonal de Sécurité (art.35 LPI) ;

« Le Plan Zonal de Sécurité comprend :

- les missions et objectifs prioritaires déterminés par les bourgmestres et le Procureur du Roi, chacun en ce qui concerne ses compétences propres, qui sont intégrés dans une approche globale de la sécurité ainsi que la manière dont ces missions et objectifs sont atteints ;
- la capacité de la police locale destinée à l'exécution des missions de la police judiciaire et de la police administrative et qui doit permettre que l'exécution de ces missions puisse être assurée en tout temps en particulier les missions locales ;
- la contribution de la police locale à l'exécution des missions à caractère fédéral visées à l'article 61 de la LPI ;
- les missions et objectifs particuliers à une commune de la zone, qui correspondent à l'intervention budgétaire de cette commune dépassant la dotation convenue conformément à l'article 40, alinéa 3 (article 36, LPI) ;

« Le Plan Zonal de Sécurité est préparé par le Conseil Zonal de Sécurité en tenant compte du plan national de sécurité. Les parties du Plan Zonal de Sécurité qui ont des répercussions sur les matières relevant de la compétence du conseil de police sont soumises pour accord au conseil de police.

Après approbation par les bourgmestres et le Procureur du Roi, il est soumis pour approbation aux ministres de l'intérieur et de la justice qui doivent se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la réception du document .

Passé ce délai, leur approbation est réputée acquise. Si un des deux ministres désapprouve ce plan, un nouvelle version doit être établie et leur être soumise. Dans ce cas, un délai d'un mois est accordé.

Le conseil de police est informé de l'approbation du document à l'exception des parties ou de certaines données que le Conseil Zonal de Sécurité aurait estimé confidentielles.

Lorsqu'il s'avère, en cours d'exécution du Plan Zonal de Sécurité que les capacités prévues conformément à l'article 36, alinéa 2 sont insuffisantes pour exécuter les missions, le Conseil Zonal y remédie. (art. 37 LPI).

Il est important que le travail policier soit rendu visible. C'est pourquoi il y a lieu de procéder de manière très concrète à la budgétisation des missions, des projets et des actions proposées et d'en prévoir les capacités en personnel. Certains projets feront partie du travail régulier réalisé pour le compte des diverses autorités policières. D'autres auront trait à de nouveaux projets prioritaires qui seront développés en fonction des moyens disponibles.

Le Plan Zonal de Sécurité constitue en partie l'engagement de la police vis-à-vis des autorités fédérales et locales. Il est donc souhaitable que le plan que nous développons comporte une vision claire de la relation entre d'une part, les tâches essentielles régulières et, d'autre part, les projets prioritaires lorsqu'il sera fait usage des moyens disponibles, compte tenu du financement local et des dotations fédérales.

En son article 44, la LPI définit les responsabilités du Chef de Corps de la police locale et précise :

« le Chef de Corps est responsable de l'exécution de la politique policière locale et plus particulièrement de l'exécution du Plan Zonal de Sécurité ».

Tenant compte des attentes des parties prenantes, au regard de l'analyse des résultats de l'enquête population et du scanning des phénomènes générant l'insécurité sur le ressort de la zone de police, ce Plan Zonal de Sécurité contient les objectifs stratégiques de la zone Semois et Lesse pour les quatre prochaines années.

Il témoigne de l'engagement du Corps de Police sur ces quatre années et détermine les défis ambitieux qui doivent cependant rester réalistes et surtout réalisables.

La stratégie développée s'est inspirée des politiques de sécurité des communes et de la politique criminelle du Parquet tout en cherchant à intégrer au mieux les attentes des partenaires (population, collaborateurs, ...) avec lesquels la zone de police évolue au quotidien dans le cadre de ses missions.

Par rapport au Plan zonal précédent, les priorités retenues ont été sensiblement modifiées et revues à la baisse au vu de la disparition de certains phénomènes et en raison également du manque de capacité de la zone de police lié en partie à l'augmentation de la charge de travail quotidien.

En conclusion, la politique développée dans ce Plan Zonal de Sécurité doit tendre vers une approche globale et intégrée de la sécurité ainsi que vers la coordination et la cohérence de l'ensemble des structures policières de la zone d'une part et de la police intégrée dans son ensemble, d'autre part.

CDP Vincent LEONARD
Chef de Corps
ZP SEMOIS ET LESSE

Avis au lecteur

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

La gestion optimale implique aussi le choix d’un modèle de management. Pour la police belge en général et pour la zone Semois et Lesse en particulier, le modèle EFQM, qui a déjà fait ses preuves, a été adopté.

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

- il permet un équilibre ciblé entre les attentes de toutes les parties prenantes de l’organisation;
- il permet une approche intégrale et intégrée tant du développement organisationnel et du service policier interne, que des facteurs externes de sécurité et de qualité de vie;
- il permet d’employer un langage commun afin de faciliter la communication interne et l’apprentissage mutuel;

Il ne s’agit pas d’un modèle “normatif”, mais d’un modèle “descriptif” qui permet à l’organisation (policière) de décider elle-même comment et à quel moment elle réalisera certains aspects, ainsi que d’adapter elle-même la vitesse de mise en place de ces aspects en fonction du contexte local, et ce “à son propre rythme”.

Le modèle de management “EFQM Police belge” a été choisi par le groupe de travail “Qualipol” et a fait l’objet d’un large consensus.

La philosophie de ce modèle a été suivie pour établir ce plan. Le modèle se lit en effet de droite à gauche, en d’autres termes l’orientation externe ou les parties prenantes (domaines de résultat) entrent en ligne de compte en premier. Les résultats et les attentes - réalisés ou non - des parties prenantes constituent donc la base pour le fonctionnement (domaines organisationnels) de la zone.

Chaque chapitre débute par les leçons à tirer par rapport au plan précédent et on prête toujours attention aux attentes des parties prenantes. L’amélioration continue, l’innovation et le fait d’évoluer en même temps que la société sans cesse changeante impliquent une telle démarche. Ce PZS est structuré comme suit : une introduction générale et 6 chapitres (voir table des matières). Chaque chapitre est structuré selon un ordre logique (externe-interne), en outre, la structure globale du plan suit elle-même un fil rouge.

La mission-vision et les valeurs constituent la base de ce plan, la M-V-V est le postulat de départ (chapitre 1). Tant l'environnement de la zone et les données de criminalité que les attentes répertoriées des principales parties prenantes de la zone (chapitre 2) représentent le deuxième postulat ou fondement indispensable avant de pouvoir déterminer des objectifs stratégiques (chapitre 3). Une fois que l'on sait ce que l'on va faire et pourquoi on va le faire, le moment est venu de définir une stratégie de communication de la politique policière vis-à-vis des parties prenantes (chapitre 4), et ce après avoir tiré des leçons du passé ou en s'inspirant de bonnes pratiques.

CHAPITRE 1

MISSION – VISION – VALEURS

1.1 Leçons à tirer du plan précédent

1.1.1 Vision, Mission et valeurs du Plan Zonal de Sécurité précédent

Vision

En tant que police locale, composante d'un service de police intégré à deux niveaux, nous nous engageons avec les autorités de police à œuvrer loyalement pour assurer la sécurité, la tranquillité et la santé de tous les citoyens et de ceux de la zone de Police SEMOIS et LESSE en particulier dans le respect de l'Etat de droit et de ses lois.

Mission

Nous souhaitons protéger, aider et rassurer la population d'une manière hautement qualitative en ayant toujours à l'esprit le respect de nos valeurs qui sont : **loyauté, disponibilité, impartialité, intégrité et correction**. Nous voulons déterminer notre action en partant des attentes de la population, en concertation avec les autorités et tous les acteurs locaux intéressés ainsi qu'en rendant ouvertement compte de nos actions. Nous voulons collaborer de manière professionnelle avec la composante fédérale de la police intégrée à la réalisation des missions locales et fédérales sur base des engagements pris mutuellement et en favorisant ensemble un climat positif de travail.

Nos actions sont menées de façon judicieuse et hautement qualitative, soutenues par un esprit de résolution des problèmes qui nous sont posés. Notre organisation en matière de proximité est mise en œuvre de façon territorialisée. Elle repose sur une polyvalence nuancée de notre personnel.

Nous réalisons notre action au travers d'un cycle de développement de la politique interne et externe, permettant une planification des actions à mener et une évaluation de celles-ci contribuant ainsi à les optimiser et à prendre en compte de façon coordonnée les besoins internes et externes, locaux et extra locaux.

Valeurs

- Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuelles ;
- Etre loyal envers les institutions démocratiques ;
- Etre intègre, impartial, respectueux des normes à faire appliquer et avoir le sens des responsabilités
- Etre animé et faire montre d'un esprit d'équipe ;
- Rendre compte de nos actions ;
- Favoriser un climat de travail positif.

1.2 Evolutions

Dans le nouveau Plan Zonal de Sécurité, le Chef de Corps a souhaité modifier quelque peu le texte en mettant en avant les cinq piliers du Community Policing et en insistant sur le long chemin à parcourir par la zone de police pour tendre vers l'excellence.

Les parties prenantes et leurs attentes.

En 2006, dans le cadre du développement d'un plan d'action visant la mise en œuvre du community policing adapté à chaque commune, les bourgmestres ont été consultés individuellement pour exprimer concrètement et dans le détail leurs attentes à l'égard de la police dans ce domaine.

Ces attentes ont été matérialisées dans un plan d'action individualisé par commune.

Ces mêmes autorités administratives ainsi que les autorités judiciaires ont fait l'objet d'un sondage en 2007 pour mettre en évidence leur vision et leurs attentes par rapport au service de police.

Enfin, dans le courant du premier semestre 2008, nous avons demandé à différents partenaires de s'exprimer sur la vision et les missions de la zone dans les quatre prochaines années (annexe 1- Attentes des parties prenantes).

Les autorités locales ont souhaité que soient intégrés dans la nouvelle vision de la zone de police les items suivants :

- la prévention ;
- la sécurité ;
- la disponibilité ;
- la proximité ;
- la qualité de vie ;
- la communication

Dans le courant de l'année 2005, un sondage interne des collaborateurs a été réalisé afin de connaître leurs attentes en tant que partie prenante de l'organisation. (annexe 2).

Un groupe de travail a été mis sur pied pour développer les pistes de réflexion et dégager des solutions en vue de répondre en tout ou en partie à ces attentes tout en cadrant avec la stratégie et la politique développée au sein de la zone.

1.3 Mission – Vision – Valeurs

Il était indispensable de modifier quelque peu nos « mission – vision – valeurs » en prenant en considération :

- l'utilisation par la zone de police du modèle EFQM – Police belge depuis plusieurs années ainsi que l'intention de développer cet outil ;
- les attentes des parties prenantes développées ci-avant ;
- la nouvelle « mission statement » de la police fédérale ;

Mission

La zone de police Semois et Lesse veille comme composante d'un service de police intégré à protéger, aider et rassurer la population d'une manière hautement qualitative.

Elle détermine ses actions en partant des attentes de toutes les parties prenantes « clients » et apporte des solutions adéquates aux problèmes rencontrés en synergie avec les autres partenaires et en rendant compte de ses actes.

Elle réalise son action au travers d'un cycle de développement de la politique interne et externe permettant une planification des actions à mener et une évaluation de celle-ci contribuant de cette façon à les optimiser et à prendre en compte de façon coordonnée les besoins internes et externes, locaux et supra locaux.

Elle remplit sa mission sous l'autorité et la responsabilité de ses différentes autorités.

Vision

En tant que membres de la police locale de la zone Semois et Lesse, nous nous engageons à atteindre l'excellence dans la fonction de police dans l'accomplissement de toutes nos missions et en partenariat avec la police fédérale en ayant en permanence le souci de veiller à assurer la sécurité et la qualité de vie, à développer la prévention, la proximité, la communication en faisant preuve d'une grande disponibilité.

A cette fin, nous poursuivons l'investissement dans l'engagement, la motivation et les compétences de nos collaborateurs.

Ensemble, nous développons une organisation performante, dynamique et innovante afin d'offrir un service de haute qualité et nous agissons pour qu'elle soit reconnue comme telle.

Valeurs

Pour réaliser cette mission et cette vision, nous veillons à :

- Respecter et s'attacher à faire respecter les droits et libertés individuelles ;
- Promouvoir des relations internes de qualité, condition indispensable d'un esprit d'équipe et de motivation ;
- Etre intègre, impartial, respectueux des normes à faire appliquer et avoir le sens des responsabilités
- Avoir en permanence à l'esprit le souci de mettre en œuvre une police de proximité orientée vers la communauté et guidée par l'information.
- Garantir la transparence de notre organisation, de nos initiatives et de nos interventions en répondant ouvertement et loyalement de nos actions.
- Dans nos actions à venir, à avoir recours à la contrainte strictement nécessaire.

CHAPITRE 2

Scanning et analyse

2.1 Leçons à tirer du Plan Zonal de Sécurité précédent

Dès la mise en place de la zone de police, le Chef de Corps a eu le souci de relever toute une série d'indicateurs de performance et de résultat permettant d'affiner les lignes maîtresses de la politique et de la stratégie développées dans la zone de police.

Ces indicateurs constituent des outils performants qui sont utilisés non seulement régulièrement mais aussi lorsque le temps est venu de se pencher sur le fonctionnement de l'organisation et plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'affiner la stratégie au moment de l'élaboration du Plan Zonal de Sécurité.

Par ailleurs, durant la période du Plan Zonal de Sécurité précédent, les attentes des collaborateurs par rapport à l'environnement interne ont été recueillies dans le cadre d'un sondage du personnel réalisé en 2005 (voir annexe 2).

Dès le début de la zone, le Chef de Corps a toujours défendu l'existence et le maintien d'un certain équilibre entre l'orientation externe et l'orientation interne afin de promouvoir l'amélioration continue de l'organisation.

Une première enquête population en janvier 2004 et une seconde enquête en avril 2008 nous ont permis de prendre en considération les attentes de la population de la zone dans le cadre du Plan Zonal de Sécurité.

Enfin, le Chef de Corps a toujours le souci de promouvoir une bonne communication interne même si malgré les efforts réalisés il est à déplorer que ce souci d'une bonne communication n'ait pas eu les effets escomptés n'ayant pas fait l'objet d'un plan pensé et structuré. Il est dès lors indispensable qu'il existe une récurrence et une attention journalière à la communication interne pour qu'elle atteigne les objectifs fixés.

2.2 Description socio-économique et démographique de la zone

2.2.1 Aspects géographiques

La Zone de Police Semois et Lesse est située au centre est de la province de Luxembourg et est composée de neuf communes, à savoir Bertrix, Bouillon, Daverdisse, Herbeumont, Libin, Paliseul, Saint-Hubert, Tellin et Wellin.



La zone fait partie de l'arrondissement judiciaire et administratif de Neufchâteau et trois sièges de justice de paix se situent respectivement à Bouillon, Paliseul et Saint-Hubert

La superficie de la zone est de 889,9 Km², soit 2,93% de la superficie de la Belgique.

Les limites sont détaillées en annexe 3.

Les voies de communication font l'objet de l'annexe 4

2.2.2 Aspects démographiques

Au 01 janvier 2008, la zone de police compte 37.619 habitants, ce qui représente 6,9 % de la population de la province de Luxembourg, soit 1,1 % de la population de la région wallonne et 0,35 % de la population belge.

La population de la zone est composée de 51% de femmes et 49 % d'hommes (pyramide des âges en annexe 5).

De 2000 (36.453 habitants) à 2007 (37.569 habitants), la population totale de la zone a connu un essor de 1.116 unités, soit une hausse de 3,06%.

Il est à noter qu'en période estivale, le nombre de personnes présentes sur la zone s'élève à environ 100.000 unités.

La population de la zone de police n'est pas répartie de manière homogène sur le territoire. Les plus gros centres sont Bertrix, Bouillon et Saint-Hubert. Ils représentent à eux trois 51,8 % de la population de la zone.

Le tableau ci-dessous représente la ventilation des habitants par commune ainsi que l'évolution de la population de 2002 à 2008.

Communes	POPULATION au		Evolution de 2002 à 2008	
	01/01/2002	01/01/2008	Nombre d'habitants	Pourcentage
BERTRIX	8.073	8.214	+ 141	1,74 %
BOUILLON	5.378	5.499	+ 121	2,24 %
DAVERDISSE	1.338	1.364	+ 26	1,94 %
SAINTE-HUBERT	5.612	5.813	+ 199	3,54 %
HERBEUMONT	1.539	1.556	+ 17	1,10 %
PALISEUL	5.028	5.092	+ 64	1,27 %
LIBIN	4.448	4.696	+ 248	5,57 %
WELLIN	2.902	2.991	+ 89	3,06 %
TELLIN	2.301	2.394	+ 93	4,04 %
	36.619	37.619	+ 1.000	2,73 %

Toutes les communes de la zone ont connu une augmentation de leur population. Cette dernière a été plus importante pour certaines communes. Cette tendance à la hausse devrait se confirmer dans les années à venir étant donné les projets de construction de plusieurs dizaines de maisons sur différentes communes de la zone.

La densité de population de la zone (42,3 habitants/Km²) est inférieure à celle de la province de Luxembourg (58,8 habitants/Km²), à celle de la région wallonne (204 habitants/Km²) et de la population belge (346,7 habitants/Km²).

2.2.3 Aspects économiques

Quelques critères économiques sont ici pris en compte (cfr annexe 7)

En matière de chômage, au 31/12/2007, **le nombre de chômeurs indemnisés** s'élève à 2.024 personnes pour ce qui concerne la zone Semois et Lesse contre 12.739 chômeurs dans la province de Luxembourg, 278.841 chômeurs en région wallonne et 665.326 chômeurs en Belgique.

Le **revenu moyen** par habitant est également un indicateur intéressant au niveau économique.

A l'analyse du tableau figurant en annexe 6, il s'avère que ce revenu moyen est légèrement inférieur à celui de la province, de la Région wallonne et de la Belgique.

Le nombre d'entreprises reste plus ou moins stable ces 5 dernières années.

Les secteurs économiques les plus importants sont :

- le tourisme et essentiellement sur les régions de Bouillon, Bertrix et Herbeumont ;
- la filière bois (sylviculture et exploitation forestière) ;
- l'agriculture (exploitation agricole et horticole ainsi que production bovine, porcine et ovine) ;
- l'industrie extractive ;
- les entreprises de construction ;

La moyenne des entreprises sont de petites tailles employant moins de 10 personnes. Cependant, certaines comptent plusieurs centaines d'ouvriers et employés : Thomas et Piron, Socogetra, Pierret System, Saupont ...).

Il faut noter que l'activité économique peine à se développer malgré l'existence de petits zonings disposant encore d'un certain potentiel d'exploitation.

Le tourisme et l'exploitation forestière sont les deux pôles principaux de l'activité économique de la zone.

L'offre d'hébergement touristique est très importante sur la zone (hôtels, campings, gîtes ruraux).

Le nombre de nuitées en 2006 s'élevaient à 459.573 nuitées sur la zone de police Semois et Lesse contre 2.472.462 nuitées en Province de Luxembourg, 6.830.170 nuitées en Région Wallonne et 29.371.777 nuitées pour l'ensemble de la Belgique.

La population de la zone peut donc être doublée voir triplée en période estivale mais aussi à différentes périodes de l'année notamment en raison de l'attrait pour nos massifs en période hivernale.

Il faut également tenir compte des nombreux camps de vacances (scouts, patros ...) qui privilégient notre territoire pour s'installer en période estivale.

2.2.4 Aspect social et culturel

La zone est composée de neuf communes qui jouissent d'un cadre de vie exceptionnel dans une nature verdoyante composée de prairie, vastes étendues boisées et terres agricoles.

L'habitat y est disséminé et la majorité de la population est dispersée dans de nombreux petits villages.

Le territoire de la zone jouit d' une activité culturelle et folklorique importante (annexe 8).

Dans le domaine social, de nombreux services sont développés pour le bénéfice de la population (annexe 9).

2.3 Image de la sécurité et de la qualité de vie

2.3.1 Données objectives

2.3.1.1 Les statistiques policières de criminalité

Les tableaux en annexe 10 représentent l'évolution de la criminalité de 2005 à 2007 ; précisons que les tentatives sont également prises en compte dans ces chiffres.

On constate une diminution de la criminalité enregistrée de 7,75 % de 2006 par rapport à 2005. Cependant, on constate une progression de cette dernière de 11,52 % de 2006 à 2007.

De manière globale, on constate une faible augmentation de 2,9 % de 2005 à 2007.

Cette augmentation de la criminalité au niveau local trouve son origine dans différents paramètres :

- l'existence d'une bande de voleurs (vols dans les habitations) ayant sévi durant une semaine en 2007 avant d'être interceptée ;
- le dépôt de plainte systématique pour toute infraction (différends entre voisins, coups et blessures, certains vols ...)
- la nouvelle circulaire relative aux différends familiaux, largement médiatisée et qui a entraîné une augmentation des plaintes pour coups et blessures (voir annexe 10).
- La diminution en 2006 et encore accentuée en 2007 de la présence de patrouilles en surveillance pour tous les faits de vols et de bagarres dans les différentes manifestations organisées sur la zone (bals, ...).

Cette dernière est due d'une part à l'affectation d'une partie de la capacité à l'effort consenti pour augmenter la sécurité routière et contribuer à l'objectif 2010 de réduire de 50 % le nombre d'accidents graves et mortels en Belgique.

D'autre part, cette réduction de la présence policière sur le terrain s'explique par la diminution de l'effectif liée au manque de moyens financiers.

Les catégories de faits représentant plus de 10 % de la criminalité enregistrée sur la zone de police en 2007 sont :

- les vols et extorsions avec 30,83 % ;
- les infractions contre l'intégrité physique 18,60 % ;
- Les infractions de violence contre la propriété 17,44 % ;

Ces trois catégories de faits représentent à elles seules 66,87 % de la criminalité de la zone.

Les vols et extorsions

Pour la zone, le nombre de faits de ce type a connu une augmentation de 1,6 % de 2007 par rapport à 2005.

Le taux par 1.000 habitants de vols et extorsions constatés sur la zone de police Semois et Lesse en 2007 est de 19,09.

Le taux au plan national est de 40,64 / pour 1000.

Les endroits où ces infractions sont les plus souvent commises sont :

- les habitations principales (151 faits) ;
- les commerces, magasins, entreprises (200 faits).

Les infractions contre l'intégrité physique

Dans ce domaine la zone de police connaît par contre une diminution de 11,65 % de 2007 par rapport à 2005.

Le taux par 1.000 habitants pour ce type de faits dans la zone de police en 2007 s'élève à 11,52 alors qu'il est de 8,1 au niveau national.

Les coups et blessures constituent la part la plus importante de ce type de faits (260 en 2007, soit 60,2 %).

Les infractions de violence contre la propriété

Les faits de dégradations et vandalismes ont connu une nette augmentation en 2007 (354 faits).

Le taux par 1.000 habitants pour ce type de faits sur la zone est légèrement inférieur au taux national (10,80 pour la zone contre 10,98 pour le pays).

Il faut noter que la période estivale avec son augmentation de population est propice à ce type d'infraction.

Une présence policière accrue serait bénéfique à la diminution de ce genre de faits.

De manière générale, le taux infractionnel par 1.000 habitants est quelque peu erroné car la particularité touristique de la zone devrait nous amener à choisir un dénominateur oscillant entre le nombre d'habitants de la zone (37.569 hab.) et le nombre de personnes présentes en période estivale (100.000 hab.).

Par rapport au phénomène de stupéfiants

Concernant les dossiers, l'évolution est la suivante, 94 dossiers ouverts en 2005, 81 en 2006 et 58 en 2007.

Concernant les saisies, 51 en 2005, 60 en 2006 et 42 en 2007. Les saisies effectuées consistent à 80 % en du haschisch et ses dérivés et pour le reste quelques saisies de cocaïne, speed et xtc.

Sur l'ensemble des 3 années il y a eu moins d'une dizaine de saisies d'héroïne.

La problématique « stup » de la prison de SAINT-HUBERT n'est pas prise en compte dans cette évaluation, bien que le phénomène y soit bien présent.

Concernant les quantités elles sont généralement de l'ordre de la consommation et de quelques dizaine de grammes lorsqu'il s'agit de vendeurs. Nous avons enregistré au cours des trois dernières années, 2 saisies importantes d'herbe (de plus ou moins 2 saisies d'un kilo), 2 saisies de plusieurs dizaines de grammes de speed et 2 saisies de plusieurs dizaines de grammes de cocaïne.

Il est à noter que même si les saisies réelles n'ont pas été nombreuses, les dealers arrêtés ont régulièrement été en aveux de ventes réalisées sur plusieurs mois pour des quantités supérieures (au total) à plusieurs centaines de grammes.

L'accent a plus souvent été placé sur les dealers que sur les endroits problématiques.

Il est évident que même si le nombre de vendeurs n'augmente pas de manière alarmante, le nombre de consommateurs est bien en évolution.

La cocaïne est devenue la drogue à la mode et cela se remarque également sur la zone bien que ce type de produit est le plus souvent consommé dans les discothèques. Il est également constaté que beaucoup de dealers ayant déjà fait l'objet d'interpellation, arrestation et condamnation sont en récidive et continuent leurs activités.

Il est bon également de remarquer, qu'à l'heure actuelle nous n'avons toujours pas réellement une criminalité liée à la consommation de drogue c'est-à-dire, comme cela est visible dans les villes, des consommateurs délinquants qui commettent d'autres infractions liées à leur consommation.

Il est important de souligner que les moyens réels alloués à combattre ce phénomène n'ont pas été respectés étant donné le manque de moyens dont souffre la zone de police et la capacité importante nécessitée par le travail quotidien au niveau réactif.

Il est intéressant de s'interroger sur le fait de savoir si un tel plan d'action a encore un impact réel pour combattre le phénomène « stupéfiants » tellement ce dernier est vaste, tentaculaire et pour lequel les services de police ont l'impression de remplir un tonneau sans fond. En effet, les peines encourues par les dealers, voire par les consommateurs de drogues dures, n'ont aucun effet dissuasif.

Les solutions pour répondre aux problèmes des stupéfiants est davantage du ressort des politiques (sanctions adaptées et dissuasives) que du ressort des autorités judiciaires et de police.

2.3.1.2 Les statistiques en matière de sécurité routière

Ces données se trouvent en annexe 11.

On peut observer que malgré nos gros efforts et les moyens engagés on comptabilise une augmentation de 6,6 % de 2007 par rapport à 2005 (soit 682 Accr par rapport à 636 AccR).

Il est heureux de constater cependant que le nombre d'accidents mortels (et le nombre de morts qui y est similaire) est passé de 17 unités à 8 unités, soit une diminution de 53%.

Le nombre d'accidents avec blessés (graves et légers) est passé de 152 à 166 unités, soit 9,2 % d'augmentation.

Nous n'opérons pas de distinction entre blessés graves et blessés légers car le critère nous semble inadapté (hospitalisation de plus de 24 heures pour un blessé grave) et peu fiable en ce qui concerne la source.

Il est à noter que les accidents avec gibiers ont un impact important dans le nombre d'accidents avec dégâts matériels, soit près de 43,5 %.

A part des mesures préventives en cas de battues, nous n'avons que peu d'impact sur ce phénomène.

Si l'on prend uniquement le nombre d'habitants de la zone, le taux d'accident s'élève à 18,1 pour 1.000 habitants sur le territoire de la zone.

Si l'on prend en compte l'aspect touristique et une moyenne de 60.000 habitants, on arrive à un taux d'accident de 11,3 pour 1.000 habitants.

Enfin, on constate que l'alcool est une des causes principales d'accidents.

Il faut noter que le gibier est également la cause principale des accidents avec dégâts matériels.

La dégradation des chaussées et les conditions climatiques constituent également des causes importantes d'accidents.

2.3.1.3 Ordre public

L'annexe 12 illustre la charge d'activités de la zone en matière d'ordre public ainsi que les statistiques en rapport avec les RAR (rapports d'informations de police administrative).

En 2007, la zone de police Semois et Lesse a consacré une capacité totale de 2.907 heures en matière d'ordre public et a plus que triplé le nombre de RAR par rapport à 2006 ; Ces RAR se rapportent essentiellement à des activités comme courses cyclistes, festivités locales, compétitions sportives « Grand Raid Godefroid, Rallye ... »

2.3.1.4 Les nuisances

Les données objectives disponibles sont assez limitées. En effet, la procédure en matière de sanctions administratives avec la gestion des dossiers par le fonctionnaire sanctionnateur au niveau provincial a débuté en 2006. Les membres du personnel de la zone ont été peu encouragés à recourir à cette procédure avant le second semestre 2007.

Dans le cadre des infractions au Règlement Général de police :

En 2007, 125 avertissements ont été établis et 36 procès-verbaux de constats ont été rédigés.

Au cours des 6 premiers mois de 2008, 61 avertissements ont été établis et 27 procès-verbaux de constats ont été rédigés

2.3.2 Données subjectives

Cfr annexe enquête population (annexe 13)

Sur base de cette enquête et des rapports des agents de quartier, nous pouvons constater que les principaux problèmes relevés par la population sont :

- Vitesse excessive dans les villages
- Vitesse excessive dans les zones 30
- Dépôts clandestins de déchets
- Dégradations volontaires
- Bagarres
- Agressivité au volant
- Vente de stupéfiants
- Rassemblement de groupes de jeunes

L'appréciation du fonctionnement de la zone de police faite par :

- les autorités judiciaires

Suite au sondage effectué auprès de ces autorités fin 2007, il appert qu'elles sont très satisfaites du travail policier en général et plus particulièrement du travail réalisé par le service enquête et recherches de la zone.

Le niveau qualitatif des procès-verbaux a été souligné, par contre, ces autorités déplorent des délais trop longs en matière rédactionnelle.

La réduction de ces délais est par ailleurs une attente du Procureur du Roi de Neufchâteau.

Le chef de corps tient à souligner que cela s'explique exclusivement par un manque de capacité et par une augmentation régulière de la charge de travail de la zone.

- les autorités administratives

Suite au sondage réalisé auprès de ces autorités en 2007, celles-ci sont satisfaites du travail policier de manière générale mais souhaitent qu'un effort soit réalisé en matière de police de proximité, à savoir présence renforcée dans les quartiers, attention particulière vis-à-vis des infractions au Règlement Général de Police.

- Les collaborateurs

Suite au sondage réalisé en 2005 et aux différentes réunions organisées de manière récurrente, il appert en 2007 qu'ils sont très satisfaits des moyens logistiques mis à leur disposition et de l'amélioration des conditions de travail. Cependant, ils souhaitent qu'un effort soit réalisé en matière de communication interne.

- La population

Dans le cadre de l'enquête population réalisée en 2008, il appert que la population est satisfaite du travail policier, à savoir :

- Intervention rapide en cas d'appel urgent (90%)
- Assistance aux victimes (90%)
- Campagne BOB (80%)
- Conseils techno préventifs contre cambriolage (65%)
- Village européen sécurité routière (de 25% à 40%)

Cependant, elle déplore une présence policière INSUFFISANTE la nuit et les WE

La population se dit également satisfaite des contacts entretenus avec la police en matière de contact humain et pour les aspects techniques.

2.4 Attentes et objectifs des autorités et autres parties prenantes

Dès 2006, dans le cadre de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'implémentation du Community Policing, chaque bourgmestre des 9 communes a pu exprimer ses attentes vis-à-vis de la zone de police.

En 2008, il a été à nouveau demandé à nos différents partenaires et autorités d'exprimer leurs attentes pour le prochain cycle de politique policière 2009-2012.

Les résultats de cette consultation figure en annexe 1.

2.5 Déploiement du corps de police

2.5.1 Capacité en personnel

2.5.1.1 Cadre opérationnel

Effectif minimal (AR du 05/09/2001)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre Inscrit	Disponible (*)	Date données
92	CO : 9 CM : 23 CB : 83 CA : 0	21/02/2008	CO : 14 CM : 21 CB : 70 CA : 0	CO : 7 CM : 19 CB : 68 CA : 0	01/08/2008

(*) Nombre disponible = Nombre inscrit par cadre dont sont déduits :

- 2 CP détachés au CIA ;
- 1 CP détaché CIC ;
- 1 CP détaché école de jurbise ;
- 1 CP détaché DGS ;
- 1 INPP détaché CIC ;
- 1 INP détaché CIC
- 1 INP détaché zone Bxl – Ixelles
- **2 CP, 1 INPP et 3 INP en maladie de longue durée**

(*) Nombre disponible = nombre inscrit par cadre auquel sont ajoutés :

- 3 INP membres du CIK

2.5.1.2 Cadre administratif

Effectif minimal (AR du 05/09/2001)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre Inscrit	Disponible (*)	Date données
7	Niv A : 2 Niv B : 2 Niv c : 11 Niv D : 1	01/01/2006	Niv A : 2 Niv B : 1 Niv c : 11 Niv D : 1	Niv A : 2 Niv B : 1 Niv c : 8,7 Niv D : 1	01/08/2008

Nombre disponible = nombre inscrit par niveau dont sont déduits :

3/5 de Niv C (3 MP du niveau C bénéficie de la semaine volontaire de 4 jours)

1/2 de niveau C (1 MP du niveau C bénéficie d'un mi-temps)

N.B. : Pas de maladie de longue durée chez les calog. Les techniciennes de surface et le membre du personnel polyvalent ne sont pas comptabilisés.

Depuis 2002, la zone tente de mettre un maximum de policiers sur le terrain en ayant remplacé petit à petit les emplois administratifs par des calogs en augmentant le nombre de calog de 7 FTE à 11,7 FTE, ce qui équivaut à une évolution des pourcentages des membres calog par rapport aux membres opérationnels de 7,6 % à 13,5%.

2.5.2 Organigramme

(voir annexe 14)

Par rapport à l'organigramme présenté dans le plan zonal de sécurité précédent, la Direction du Développement Organisationnel et de la qualité a été créée.

Les missions de cette nouvelle direction sont :

- Assurer le développement de l'organisation sur base du modèle EFQM ;
- Développer la qualité des prestations orientées vers la satisfaction du citoyen;
- Assurer l'élaboration et le suivi du Plan Zonal de Sécurité ;
- Assurer le suivi et l'évaluation des Plans d'action ;
- Assurer la gestion des indicateurs de résultat et de fonctionnement ;
- Assurer le développement et l'amélioration des processus ;
- Adapter au besoin l'organisation et les processus au regard de la gestion des plaintes.
- Proposer et mettre en œuvre des schémas et des méthodes d'organisation nouveaux ;
- Contribuer à l'implémentation de la politique et de la stratégie aux différents niveaux de l'organisation.

Par ailleurs, le nombre d'agent de proximité a été porté de 20 FTE à 25 FTE, soit 1 agent proximité pour 1.500 habitants en basse saison et 1 agent proximité pour environ 4.000 habitants en haute saison.

2.6 Image du service policier et de son fonctionnement

2.6.1 La mise en œuvre du service policier à la population

2.6.1.1 Normes minimales de fonctionnement

TRAVAIL DE QUARTIER

Date enregistrement des données	Nbre habitants	Nbre agents de quartier selon la norme	Nbre réel d'agents de quartier	Nombre postes de police	Capacité sur base annuelle
01/08/2008	37.610	9,40	22 FTE	9 postes	33.264 Hrs
NORME: 1 agent de quartier pour 4000 habitants → NORME ATTEINTE					

ACCUEIL

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre de communes composant la zone</i>	<i>Nombre de postes de police</i>	<i>Nombre d'heures de présence physique dans le point d'accueil central</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
			<i>Jours semaine</i>	<i>Week-end/ fériés</i>	
01/08/2008	9	9	21 Hrs/jour de semaine (1 ops + 1 calog)	0	5.271 hrs
NORME : 12 heures par jour de présence physique dans le point d'accueil central + accessibilité via infrastructure technique et permanence téléphonique → NORME ATTEINTE					

INTERVENTION ET SURVEILLANCE GENERALE

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre d'équipes d'intervention</i>		<i>Nombre d'équipes supplémentaires (de pointe)</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
	<i>Nombre</i>	<i>Heures de mise en œuvre</i>	<i>Nombre</i>	<i>Heures de mise en œuvre</i>	
01/08/2008	2	07H00 – 15H00	1	08H00 – 16H00	45.914 Hrs
	2	15H00 – 22H00	à	Ou	
	2	22H00 – 07H00	2	13H00 – 21H00	
			1	21H00 – 05H00 (nuit/we)	
NORME: 1 équipe 24h/24h + 1 équipe de pointe 84h/semaine → NORME ATTEINTE					

ASSISTANCE AUX VICTIMES

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Disposition ou non d'un collaborateur spécialisé (oui / non)</i>	<i>Description du système de rappel permanent (cochez le système en application dans la zone)</i>		<i>Capacité sur base annuelle</i>
		<i>Système réglé au sein du corps</i>	<i>Coopération avec autres zones et/ou Police fédérale</i>	
01/08/2008	NON			

NORME: 1 collaborateur spécialisé rappelable en permanence (via collaboration avec d'autres zones)

Si la norme n'est pas atteinte, formulez-en les raisons :

L'assistance de première ligne est effectuée par des policiers sur le terrain. En ce qui concerne l'assistance spécifique, la stratégie suivante a été développée par la zone de police :

L'assistance aux victimes est un service offert à la population des neuf communes de la zone. Ce service intervient également pour toute personne victime d'une infraction. Le bureau central d'assistance aux victimes devrait idéalement être installé au sein de la direction générale, au siège central de la zone mais pour des raisons budgétaires, ce bureau n'a pas été créé au sein de la zone.

L'assistance spécifique en fonction des besoins a été assurée dans un premier temps par les assistantes sociales de la Maison de Justice de Neufchâteau (attachées au Parquet) et par l'ASBL « Accueil des victimes » de Libramont. Un protocole d'accord a été signé entre les différents partenaires.

De plus, en 2007 un inspecteur principal spécialisé (assistant social) et un INP (en possession d'un diplôme d'assistant social) ont été recrutés dans la zone et assurent un appui en fonction des besoins.

Des contacts ont été pris avec la zone famenne-ardenne pour convenir d'un protocole afin de collaborer dans ce domaine. Actuellement cette collaboration est ponctuelle en fonction des besoins et via le canal des officiers de permanence des deux zones.

RECHERCHE ET ENQUETE LOCALES

Date enregistrement des données	Effectif global du corps (organique)	Effectif cadre opérationnel	Forme d'organisation		Capacité "recherche" annuelle
			Service Recherche et Enquête (membres fixes)	Capacité "flexible" pour la recherche et l'enquête	
			Nombre FTE's ops	Nombre de FTE's ou d'heures	
01/08/2008	131 FTE	115 FTE	12 FTE	10 FTE (15.120 Hrs)	22 FTE (33.264 Hrs)

NORME: 10% de l'effectif opérationnel pour les corps dont l'effectif global \geq 230, pour les autres corps, 7% de l'effectif opérationnel avec minimum 1 équipe de 2 pour les jours de semaine → **NORME ATTEINTE**

MAINTIEN DE L'ORDRE PUBLIC

Système de permanence : Officier de police administrative (OPA) et Officier de police judiciaire (OPJ)	OPA	Oui	Dans un accord de coopération inter zonale	NON
	OPJ	Oui	Dans un accord de coopération inter zonale	NON
Date enregistrement des données				
01/08/2008				

NORME : 1 Officier de police administrative (OPA) joignable et rappelable en permanence → **PERMANENCE GARANTIE**

2.6.1.2 Autres services opérationnels

FONCTION CIRCULATION : PREVENTION ET CONTROLE DE LA CIRCULATION

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel au Sv circulation		Capacité annuelle circulation
31/12/2007	115 FTE	3 Ops	1 calog	4.757 Hrs

RESEAU TECHNO-PREVENTION

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	1 Ops	0 calog	420 Hrs

RESEAU RECRUTEMENT

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	9 Ops	1 calog	396 Hrs

PREVENTION STUPEFIANTS

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	1 Ops	0 calog	43 Hrs

RESEAU INTEGRE TAM

(Technique audition mineurs) : réseau intégrant différents partenaires membres des 2 ZP de l'arrondissement et de la PJF

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	4 Ops	1 calog	343 Hrs

La capacité annuelle renseignée reprend la préparation de l'audition ainsi que l'audition en elle-même. Il faut y ajouter également la retranscription des auditions par le membre calog.

RESEAU INTEGRE EFA

(Entretien filmé d'adultes) : réseau intégrant différents partenaires membres des 2 ZP de l'arrondissement et de la PJF

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	2 Ops	1 calog	253 Hrs

La capacité annuelle renseignée reprend la préparation de l'audition ainsi que l'audition en elle-même. Il faut y ajouter également la retranscription des auditions par le membre calog.

SERVICE SPECIAL D'INTERVENTION – PMTR (PATROUILLE MOBILE TEMPORAIRE)

Date données	Effectif cadre Ops	Effectif affecté à temps partiel		Capacité annuelle
31/12/2007	115 FTE	36 Ops	0 calog	692 Hrs

Ces services sont organisés de manière ponctuelle. Ils sont composés de 2 équipes de 3 hommes qui effectuent des contrôles renforcés et/ou des opérations délicates.

2.6.1.3 Missions et tâches à caractère fédéral

Base légale ou réglementaire	Nature de la mission	Bénéficiaire	Implication particulière pour la zone (moyens engagés)
MFO 1	Transfert détenus et TAP Transferts mineurs Transferts CUP Bertrix	Admin. pénitentiaire CUP	En 2007 = 2.776 Hrs
MFO 2	Exécution de missions de police administrative (Hycap)	Autres ZP	En 2007 : 278 Hrs prestées Capacité max. à prévoir en 2009 : 3.125 Hrs
MFO 3	Exécution de tâches relatives au traitement de l'info de Pol admin /judiciare	Tous les services de police	En 2007 : 2 FTE pour la gestion fonctionnelle ISLP = 3.024 Hrs
MFO 6 (protocole d'accord)	Gestion CIA	CIA Neufchâteau	Détachement au CIA de 2 officiers de la zone de police = 2.629 Hrs
AR 26/03/05	CIC	CIC LUX	Détachement au CIC de : 1 Officier / 1 INPP / 1 INP = 4.536 Hrs
Accord ZP/SCA	Fipa	4 OPS/an	En 2007 = 329 Hrs

2.6.1.4 Contribution au Plan National de Sécurité

Le plan national de sécurité (PNS) 2004 – 2007 faisait état des priorités suivantes au niveau national :

Phénomènes prioritaires dans le domaine de la sécurité :

- Insécurité routière (accidents de la route avec lésions corporelles).
- Immigration illégale et trafic des êtres humains
- Traite des êtres humains ;
- Terrorisme ;
- Criminalité grave (organisée) contre les biens, en particulier commises par des bandes itinérantes ;
- Drogues ;
- Environnement limité au trafic de déchets ;
- Grande criminalité financière et économique ;
- Trafic d'armes

Points d'amélioration prioritaires dans le domaine du fonctionnement et du développement de l'organisation :

- appui opérationnel ;
- gestion de l'information opérationnelle et de la télématique commune ;
- ressources humaines ;
- logistique et finances ;
- appui à la police locale en matière de développement organisationnel ;
- collaboration policière internationale ;
- fonctionnement général.

Le Plan Zonal de Sécurité 2005-2008 s'était fixé cinq priorités et points d'attention particulière dans le domaine de la criminalité.

Deux de ces priorités étaient en concordance avec celles du Plan National de Sécurité, à savoir :

- les drogues ;
- l'insécurité routière.

Il faut cependant souligner que la criminalité grave contre les biens a été rencontrée par le plan d'action vols dans habitations et le plan d'action vols de et dans véhicules.

Dans le domaine du fonctionnement et développement de l'organisation, le même Plan Zonal de Sécurité avait retenu trois priorités et points d'attention particulière dont une était reprise dans le Plan National de Sécurité, à savoir :

- les ressources humaines (développer la qualité dans le domaine de la gestion du personnel).

2.6.1.5 Missions et tâches en faveur des tiers

Base légale ou réglementaire	Nature de la mission	Bénéficiaire	Implication particulière pour la zone (moyens engagés)
COL 08/2005	Gestion et contrôle EPO et PVS	Parquet Neufchâteau Autre Sv police	En 2007 = 450 Hrs
	Gestion des perceptions immédiates	Parquet Neufchâteau	En 2007 = 750 Hrs
Loi du 08/06/06 (armes)	Gestion des dossiers armes à feu	Gouverneur	En 2007 : Gestion des dossiers = 415 Hrs Enquête moralité par agents de quartier = 450 Hrs

2.6.2 La mise en œuvre du fonctionnement interne**2.6.2.1 Management des collaborateurs****2.6.2.1.1 Besoins et attentes des collaborateurs**

Début 2005 le personnel de la zone a été amené à répondre à une enquête SMT (Satisfaction et motivation au travail) réalisée par la Direction des Relations Internes de la Police Fédérale à la demande du Chef de Corps (annexe 2).

Différents constats ont été dégagés par la Direction des Relations internes.

Les thèmes suivants ont été retenus pour être examinés dans un groupe de travail qui a vu le jour en 2006 :

- La participation et l'autonomie
- Feed back des actions
- La reconnaissance
- L'information et la communication
- Les possibilités de formation
- La capacité en personnel – absentéisme
- L'ambiance au travail
- Le fonctionnement interne
- Les services sociaux et les services d'appui
- Les conditions matérielles de travail
- Style de leadership

Le groupe de travail a retenu les trois thèmes suivants :

- L'information et la communication
- L'ambiance au travail
- Le fonctionnement interne

Le groupe de travail avait pour mission :

- D'affiner les résultats de l'enquête ;
- De tenter de trouver des pistes d'amélioration de la motivation et de diminution du degré d'insatisfaction ;
- De dégager une certaine harmonie entre les intérêts de l'institution et les intérêts de tous les membres du personnel

Les résultats du groupe et les pistes d'amélioration qui ont été dégagées ont été prises en compte dans le Plan d'action « amélioration du processus de base » dont le chef de projet est le CP HENNON.

2.6.2.1.2 La politique de gestion du personnel

Evolution du cadre opérationnel

	2003	2004	2005	2006	2007
Commissaire Divisionnaire	0	0	1	1	1
Commissaire	16[1]	16	15	13[2]	13(4)
Inspecteur principal	11	12[3]	14	16	16
Inspecteur	70	71	71	71	70
TOTAL	97	99	101	101	100

[\[1\] De 2002 à 2005, 1 des officiers est détaché à l'école de police de Jurbise](#)

[\[2\] En 2006, 2 officiers sont détachés \(1 à l'école de Jurbise, l'autre au CIC Arlon\)](#)

[\[3\] Depuis 2004, un INPP a été recruté et détaché au CIA Neufchâteau](#)

[\(4\) En 2007, 3 officiers sont détachés \(1 Jurbise, 1 CIC Arlon, 1 CIA Neufch\)](#)

Evolution du cadre administratif

	2003	2004	2005	2006	2007
Conseiller	0	0	1	2	2
Consultant	0	0	1	1	1
Assistant	9	10	12	11	11
Employé	1	1	1	1	1
TOTAL	10	11	15	15	15

En 2008, 4 personnes sont attachées au service d'entretien des locaux et une personne a été engagée depuis 2006 comme polyvalent (maintenance). Ces 5 personnes ne sont pas reprises au tableau organique (TO).

Evolution du personnel

59,5 % des membres du personnel actuels faisaient partie de l'effectif à la mise en place de la zone au 19/11/2001.

35,5 % ont été recrutés depuis lors, répartis comme suit :

3% en 2002 ;
 9,5 % en 2003 ;
 3 % en 2004 ;
 5 % en 2005 ;
 4 % en 2006 ;
 11 % en 2007 ;

Perspectives d'avenir

Dans les années à venir, la zone de police devrait idéalement porter l'effectif du cadre opérationnel à 115 FTE et l'effectif du cadre administratif et logistique à 18 FTE. Ce besoin est impératif pour pouvoir répondre avec la même qualité à toutes les demandes qui sont de plus en plus nombreuses.

Le surnombre d'officiers (11 officiers pour 7 officiers prévus au TO) est un héritage que la zone continue à gérer mais qui entraîne un surcoût dans les dépenses en personnel et une moins-value en terme de gestion du personnel d'autant plus que ces officiers n'ont pas le profil et les compétences pour occuper ces fonctions.

Fin 2009, le nombre d'officiers devrait être ramené à 9 FTE.

Mobilité Out

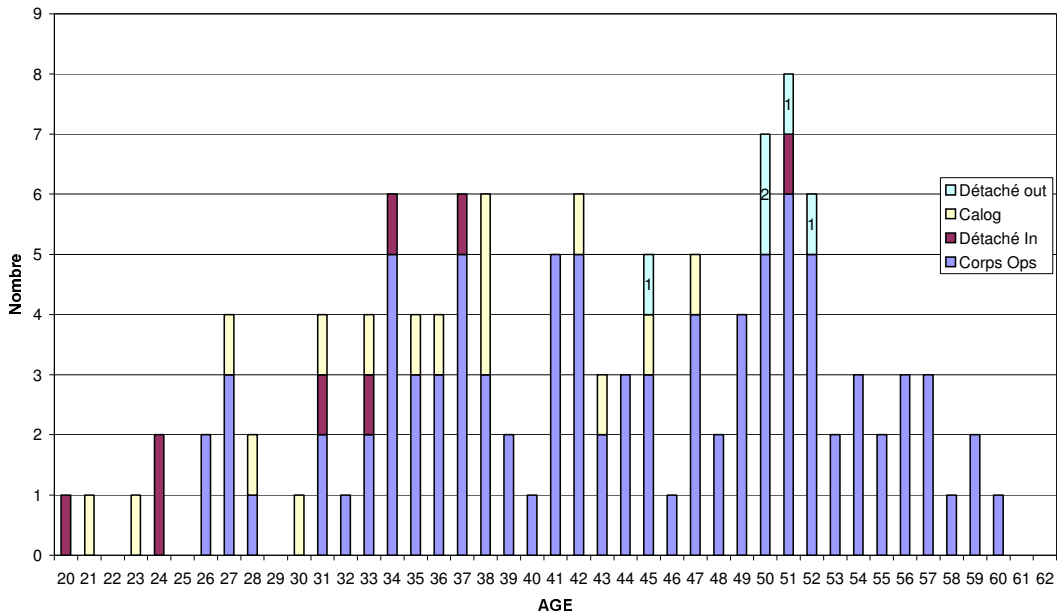
	2003		2004		2005		2006		2007	
	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog
Année N-1 Mob. 3								1	1	
Cycle mob. 1	2		1				2		1	
Cycle mob. 2							1		1	
Pension	1		2		3		4		1	
Décès					1	1	1		1	
Départs police				1		1			2 (décès)	1
TOTAL	3	-	3	1	4	2	8	1	7	1

Mobilité In

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog	Ops	Calog
Année N-1 Mob. 2	3		1		2	1	5	1	1	
Année N-1 Mob. 3	3	1	1		2	1	1		4	
Cycle mobilité 1	4		2		2		1	1	5	
Cycle mobilité 2	1						6		1	
Recrutement externe		2		2		3				2
TOTAL	11	3	4	2	6	5	13	2	11	2

Ventilation du personnel en 2007

VENTILATION DU PERSONNEL DE LA ZONE PAR AGE Année 2007



Système d'évaluation du personnel

Fin 2005, la zone de police a débuté l'implémentation du nouveau système d'évaluation du personnel qui s'est poursuivie durant le premier trimestre 2006.

Ce système d'évaluation est d'application tant pour le cadre opérationnel que pour le cadre administratif et logistique.

La finalité de ce système est double :

- Développer les compétences des membres du personnel
- Contribuer à la réalisation des objectifs de l'organisation

Fin 2007 et début 2008, les premières évaluations ont été effectuées par les différents évaluateurs désignés.

Utilisé avec sérieux, ce système d'évaluation constitue un des outils efficaces pour la gestion du personnel et contribue au bon fonctionnement de la zone de police.

2.6.2.1.3 Le développement des compétences

Un plan de développement des compétences est prévu dans le cadre du management des collaborateurs au sein de la zone de police. Il s'agit du plan quinquennal qui faute de moyen n'a pas été développé en 2006 ni en 2007, mais le sera en 2008 ;

Les formations peuvent être réparties en catégories :

- Les formations fonctionnelles (ex : tir, police de quartier ...)
- Les formations continuées non barémiques (ex : Tam, moniteur tir, ...)
- Les formations continuées barémiques (ex : Gestion du stress, MO ...)
- Les formations dans le cadre de la promotion sociale (ex. : promotion sociale inspecteur de base vers inspecteur principal).

En 2006, nous avons consacré sensu stricto 5031 heures pour la formation du personnel, soit **2,90 %** de la capacité totale. Nous ne respectons donc pas la norme minimale imposée en la matière qui s'élève à 5 %.

Ceci est dû en partie à un manque de capacité et à la priorité dans l'engagement de cette dernière sur le plan opérationnel.

Il faut noter cependant que ce constat doit être relativisé si on prend en compte les 4447 heures consacrées aux réunions du personnel durant lesquelles des informations sont dispensées mais aussi des formations en interne et/ou des remises à niveau. En globalisant les deux nous avons une capacité de 9478 heures soit **5,44 %** de la capacité totale.

Cependant il serait nécessaire à l'avenir d'accorder une attention particulière à la formation (soit 7 % de la capacité) pour assurer le développement des compétences individuelles indispensables à la qualité des prestations attendues par nos « clients ».

Heures consacrées à la formation

Type de formations	Nbre de participants	Nbre d'heures
Fonctionnelles (Islp admin, moniteur tir, BNG, arrestation, comptabilité, évaluation, Police de quartier ...)	92 personnes	3.316 hrs
Continuées (ISLP, TAM, Hycap, PMTR ...)	46 personnes	585 hrs
Barémiques (management appliqué, gestion du stress, communication, community policing ...)	45 personnes	364 hrs
TIR	70 personnes	451 hrs
Self Défense	68 personnes	315 hrs
Déplacements formations	Pour l'ensemble du pers.	350 hrs
Réunions	Pour l'ensemble du pers.	4.447 hrs
TOTAL		9.828 hrs

2.6.2.1.4 Respect et valorisation du personnel

	Nombre de plaintes (internes et externes)	Nombre de félicitations
2003	17	8
2004	4	3
2005	19	9
2006	32	5
2007	18	16

Une organisation qui souhaite améliorer en permanence sa qualité doit accepter d'être confrontée régulièrement aux signaux positifs et négatifs relatifs au travail et au comportement des membres du personnel qui la composent.

Chaque plainte doit être considérée comme un signal pour le corps de police, voire comme une chance qui nous est offerte de nous améliorer.

Ceci s'inscrit particulièrement bien dans une démarche « qualité ».

Ces plaintes tout comme les félicitations sont donc très importantes car elles constituent un baromètre, un indicateur du degré de satisfaction de nos « clients ».

Ceci permet de nous conforter dans notre démarche ou de nous amener à changer pour améliorer la qualité de notre service en vue de répondre d'une manière optimale aux attentes de nos clients (1er pilier du community policing).

Nous avons mis en place au début de l'année 2006 une approche structurelle pour le traitement des plaintes et des félicitations au niveau de notre organisation et de ses membres.

Les plaintes à l'égard de notre organisation sont systématiquement traitées en suivant une procédure rigoureuse.

2.6.2.2 Management des moyens

2.6.2.2.1 En matière de gestion financière

Les moyens financiers sont importants pour une organisation policière. Ils contribuent en effet à un travail efficace et de qualité. C'est pourquoi, si l'on veut maintenir un service de police de qualité dans les années à venir, il faut impérativement lui garantir les moyens financiers suffisants pour garantir la sécurité des citoyens. Désinvestir dans sa police est une erreur à ne pas commettre et si d'aventure cette situation survenait, il ne suffirait pas de réinjecter un budget décent pour compenser les impacts d'un désinvestissement passé et rétablir un seuil de criminalité acceptable (c'est-à-dire non dérangeante pour le citoyen).

La partie principale des recettes provient du fédéral et la partie secondaire provient quant à elle des dotations communales de l'ensemble des communes qui composent la zone. La contribution des communes au budget de la zone de police se fait au prorata du nombre d'habitants et non selon la clé de répartition de la norme 60/20/20 (60 % KUL, 20 % revenu cadastral, 20 % IPP).

L'année 2008 a connu 3 sauts d'index et ces 3 index entraînent une augmentation budgétaire de l'ordre de 275.000 € pour 2008 et auront un impact de 450.000 € en 2009.

Modification
PZS 02/2009

Une majoration de 10€/ habitant pour 2008 et une augmentation de 10€ / habitant pour 2009 sont inscrites au budget 2009 de la zone de police.

Malgré ces augmentations des dotations communales, la zone ne procédera pas au remplacement de membres du personnel qui quittent la zone de police soit dans le cadre de la mobilité, soit pour accéder à la pension.

Il est cependant impératif dans les années à venir que les dotations communales et les dotations fédérales soient augmentées non seulement pour compenser entièrement les effets de l'augmentation de l'index mais aussi pour permettre à la zone de disposer de la capacité pour exécuter d'une part les tâches quotidiennes et d'autre part pour implémenter sans prétention le Plan Zonal de Sécurité 2009-2012 Cfr Annexe 17 – gestion des moyens.

Evolution du financement et des coûts (annexe 18)

Nous pouvons constater, malgré l'augmentation du coût de l'énergie et des fournitures diverses, que les frais de fonctionnement restent plus ou moins stables au fil des années. Ceci s'explique par la politique d'investissement (plan d'investissement) et de gestion des moyens qui est appliquée dans la zone : véhicule diesel à faible consommation, pompe à chaleur, nouveaux bâtiments ou bâtiments réaménagés avec bonne isolation, fidélisation auprès de différents fournisseurs tout en respectant strictement la Loi sur les marchés publics, etc ...

2.6.2.2.2 Politique d'investissement

Dès la mise en place de la zone, le chef de corps a établi un plan d'investissement à long terme (2002-2006) en y précisant les priorités qui frappaient les moyens à acquérir ainsi que la problématique des bâtiments (achat, rénovation, construction).

Le plan d'investissement a été établi sur base des projections budgétaires et de la « stratégie / politique » définie dans la zone de police.

Ce plan d'investissement est synthétisé dans le tableau ci-dessous :

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Priorité 1	PC, appareils photos numériques	Véhicules, tenues intervention	Véhicules, bâtiment (Paliseul, Bertrix)	Véhicules, Contrôle accès infor. Radio Astrid	Véhicules	Véhicules, serveurs inform.
Priorité 2	Gilets pare-balles, armes de poing	Bâtiment Libin, SER Bertrix	Mobilier	Bâtiment (St-Hubert) Stand de tir	Bâtiment (St-Hubert)	Extension Bâtiment Bertrix
Priorité 3			Matériel informat.	Mobilier	Equip. Individ.	
Priorité 4			Equip. Personnel	Parking Bertrix		
Priorité 5			Equip. collectif : radar, lampes, herses	Equip. collectif		

2.6.2.2.3 Gestion du matériel et de l'infrastructure (inventaire petit matériel – annexe 19)

La section Ops et appui assure cette gestion en s'appuyant sur une série d'indicateurs.

La responsabilisation individuelle pour gérer les moyens « en bon père de famille » est rappelée régulièrement et fait partie intégrante de la culture d'entreprise développée par la direction de la zone de police.

Un magasin regroupant tous les produits « consommables » (papier, cartouches d'encre, etc...) est géré par la section Ops et appui.

Toute demande de matériel doit être justifiée et adressée à la même section qui attribue le matériel demandé en fonction des directives du Chef de Corps.

Dans chaque poste un responsable administratif et logistique assume les fonctions suivantes :

- Transmission des commandes en matériel consommable ;

- Transmission du relevé mensuel des compteurs électricité, eau, chauffage et véhicules ;
- Transmission de tous les problèmes et/ou dégâts liés à l'infrastructure (bâtiments) et/ou véhicules;
- Veiller à la sécurité de l'armement collectif .
- Information relative à toute perte éventuelle de matériel individuel ou collectif ;
- Veiller à ce que la fiche de vœux hebdomadaire parvienne complètement rédigée au service intérieur ;
- Veiller à ce que tous les membres du poste accèdent aux notes, directives et informations diffusées par la Direction.
- Veiller à ce que le cahier de doléances soit disponible en tout temps par chaque membre du personnel et transmettre les remarques à la direction ;
- Veiller à ce que toute demande d'intervention par le gestionnaire technique J.M. LIPS en matière informatique se fasse obligatoirement par la Sec Ops et Appui ;
- Veiller à l'économie d'énergie (gestion en bon père de famille : chauffage, électricité ...)

2.6.2.2.4 Gestion des connaissances et technologies

Tout service de police moderne doit disposer d'un système informatique performant et facile d'utilisation. La police fédérale met donc à notre disposition, depuis le 01 janvier 2003 en ce qui concerne notre zone, le système ISLP. Le principe de base de cet outil informatique est l'encodage unique.

Qu'est-ce que l'encodage unique? Un rédacteur encode des données concernant des personnes, des objets, des véhicules... et cet encodage va servir à la fois à la rédaction des procès-verbaux ou des rapports, mais aussi et directement à l'alimentation des bases de données de la BNG (banque de données nationale générale).

Un seul programme contient tous les modules dont nous avons besoin!

Le système ISLP permet de gérer des registres (courrier entrant et courrier sortant, apostilles, personnel (heures de prestation), moyens en matériel, procès-verbaux, rapports d'information, liste des enquêtes...)

Les données contenues dans ces différents registres peuvent être reprises, pratiquement sans limite, d'un registre vers un autre (encodage unique).

Le système ISLP est le seul pour l'instant à permettre, quotidiennement, l'envoi direct des données (informations policières intéressantes) vers cette BNG.

Les données des accidents de la circulation avec lésions corporelles font aussi l'objet, grâce à l'ISLP, d'un transfert direct par flux automatisé vers l'Institut National de la Statistique (INS).

Un flux électronique de données, lié à l'ISLP, et l'utilisation du code à barres, permet l'envoi de ces données vers notre autre partenaire « LE PARQUET ».

Le système est régulièrement mis à jour pour répondre aux exigences de la Loi (changement d'arrêtés, de décrets, du code de la route, ...) ou pour améliorer l'interface et rendre le travail plus rapide et plus agréable.

L'ISLP est conçu pour permettre un encodage aisé de données et la rédaction plus rapide des procès-verbaux et des rapports.

2.6.2.3 Management des processus

Dans le courant de l'année 2006, la zone de police a investi dans l'élaboration d'une cartographie des processus.

Un processus est un ensemble d'activités corrélées ou interactives qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie.

Un processus est aussi une méthode de travail uniformisée.

Pour qu'un organisme tel qu'une zone de police fonctionne de manière efficace, il doit identifier et gérer de nombreuses activités cumulées. Toute activité utilisant des ressources et étant gérée de manière à permettre la transformation d'éléments d'entrée en éléments de sortie peut être considérée comme un processus.

La cartographie permet d'identifier l'ensemble des processus ainsi que leurs combinaisons et leurs interactions :

- Processus de pilotage (management)
 - ❖ Processus d'Implémentation du Plan zonal de sécurité
 - ❖ Processus d'amélioration continue
- Processus opérationnel (processus primaires)
 - ❖ Processus intervention
 - ❖ Processus accueil
 - ❖ Processus prévention
 - ❖ Processus de gestion opérationnelle
 - ❖ Processus de politique judiciaire
- Processus de support
 - ❖ Processus de gestion de l'information
 - ❖ Processus de communication interne
 - ❖ Processus de gestion des ressources humaines
 - ❖ Processus de gestion des moyens matériels et budgétaires
 - ❖ Processus de contrôle interne

Actuellement le processus intervention a été complètement décrit (annexe 20).

Cependant, pour la suite de la description des processus, le manque de moyens (humains) nous empêche de nous y attacher pour l'instant.

Si la situation financière de la zone ne s'améliore pas, le développement organisationnel ne pourra pas se faire.

2.7 Coopération

2.7.1 *Coopération policière inter-zonale, supra locale et internationale*

Au cours de ces trois dernières années de nombreuses collaborations ont été mises en place pour optimiser notre fonctionnement et développer une approche intégrée et intégrale de la sécurité.

Ces collaborations se matérialisent par une série de protocoles dont certains disparaîtront au profit d'autres en fonction de l'évolution de l'organisation de la police intégrée.

Liste des différents protocoles en vigueur :

- Protocole avec les acteurs judiciaires de l'arrondissement (Parquet, Instruction, Directeur Judiciaire et zone de police Centre Ardenne) établissant la répartition des tâches en matière de dossiers judiciaires ;
- Protocole avec la ZP Famenne Ardenne concernant la mise en place d'un rôle de garde pour les gestionnaires techniques ;
- Protocole de collaboration entre la zone de police et le comité P ;
- Protocole avec le Directeur Coordinateur de Marche pour l'engagement de son assistante sociale dans le cadre de l'aide aux victimes en complément d'autres services (voir point ci-avant) ;
- Gestion des appels urgents (CIC Lux)
- Appui de DCA Neufchâteau, notamment avec l'analyste stratégique pour la préparation et l'exploitation des enquêtes population ;
- Renforts ponctuels de DCA Arlon et des zones de la province pour la réalisation des transferts détenus ;

2.7.2 *Coopération / protocole avec partenaires non policiers*

- Protocole avec le service d'accueil des Victimes de la Maison de Justice de Neufchâteau d'une part et le Service Laïque d'Aide aux Justiciables de Libramont dans le cadre de l'accueil et l'Aide aux victimes.
Ce dernier a été, après quelques amendements, reconduit en décembre 2005 par les différentes parties ;
- Protocole avec le TEC : Dans le cadre de missions de police proactives s'étendant à tous les lieux accessibles au public, dont les autobus des lignes régulières, le Tec Namur Luxembourg autorise les services de police à intervenir occasionnellement auprès de son personnel de conduite pour mener une simple enquête de routine et faire acte de présence. Ce même type d'intervention peut également intervenir sur les aires d'arrêt de bus auprès des usagers.
- En matière de sécurité routière, la zone de police fournit régulièrement les données concernant les accidents de roulage à l'ASBL Partageons Nos Routes ;
- En matière de sanctions administratives, la zone de police collabore avec les fonctionnaires sanctionneurs communaux et provinciaux ;
- Collaboration avec la DNF dans le cadre des disparitions suspectes et pour les recherches à mener sur le territoire de la zone ; collaboration avec ce service également en matière de braconnage.

2.8 **Synthèse de l'affectation de la capacité**

2.8.1 *Généralités*

En 2007, la zone comptabilisait 105 FTE (Equivalent temps plein) opérationnels dont 3 étaient détachés au CIC Lux et 2 au CIA Neufchâteau.

En ce qui concerne les Calog, la zone comptait 18,65 FTE dont 4,25 dames de charges et 1 polyvalent (ouvriers).

En raison de 1.512 Hrs par FTE par an, cela constitue une capacité théorique totale de 186.959 Hrs/an.

A ce nombre, il faut ajouter les 3.215 Hrs supplémentaires et nous obtenons un total de 190.174 Hrs.

Si nous soustrayons à ces 190.174 Hrs, les heures consacrées aux indisponibilités (15.700 Hrs) et aux détachements (7.165 Hrs), on obtient un total de 167.309 Hrs, soit l'équivalent d'un effectif de 110,65 FTE qui correspond globalement à l'effectif réel de la zone de police.

La ventilation de la capacité 2007 se trouve en annexe 15 et une projection pour le prochain cycle de politique policière a été réalisée (annexe 15bis).

On constate de prime abord que seule une capacité de 1.050 Hrs (soit 1 ¼ temps) est consacrée à l'implémentation du Plan Zonal de Sécurité.

Il faut cependant relativiser cette faible marge de manœuvre en précisant que dans le cadre du travail quotidien, l'ensemble des services contribue à l'implémentation du Plan Zonal de Sécurité au travers des différents plans d'action.

Il est difficile de préciser avec exactitude la capacité réelle en heures consacrées à cette implémentation du Plan Zonal pour la simple raison que tout est dans tout, c'est-à-dire que le travail quotidien se confond en partie avec les actions prévues spécifiquement dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'action du Plan Zonal de Sécurité.

Nous sommes obligés de procéder de la sorte en raison de l'augmentation de la charge de travail au quotidien et du manque d'effectif réel lié au manque de moyens financiers.

On remarque également qu'il existe une transversalité dans l'ensemble de nos actions (principe des processus).

Par exemple, le service proximité est engagé aussi bien à l'accueil, qu'aux enquêtes, aux apostilles, aux écritures, au travail de quartier, aux formations, etc ...

2.8.2 *Remarques*

Il est important de souligner qu'en 2008 la capacité disponible de la zone a été réduite pour maintenir l'équilibre budgétaire étant donné le montant des subventions fédérales et des dotations communales.

En effet, 4 membres Ops n'ont pas été remplacés, de façon à compenser en partie les sauts d'index.

La marge de manœuvre de la zone est devenue négative et nous met en difficulté.

Comme décrit dans la préface ci-avant, pour des raisons budgétaires, la capacité opérationnelle disponible ne permet pas de dégager une marge de manœuvre pour réaliser les objectifs stratégiques fixés dans le présent plan zonal mais aussi est nettement insuffisante pour assurer le travail quotidien (enquête, écriture, formation et patrouilles temporaires orientées vers certains événements à problème).

Le plan zonal de sécurité 2009-2012 sera donc mis en œuvre sans prétention avec les moyens dont dispose la zone de police en fonction de l'évaluation de sa situation financière au cours du cycle de politique policière 2009-2012.

CHAPITRE 3

Les objectifs stratégiques

3.1 Les objectifs stratégiques précédents

Evaluation et leçons à tirer

Sous réserve de l'évaluation finale du cycle de politique 2005-2008, nous allons examiner ci-après les résultats obtenus pour les 3 premières années ainsi que les enseignements que l'on peut en tirer et cela pour chaque objectif stratégique retenu dans le PZS 2005-2008

Les priorités et les points d'attention particulière qui avaient été retenus sont :

- Dans le domaine de la sécurité :
 - o Vols et tentatives de vols dans les habitations ;
 - o Toxicomanie ;
 - o Circulation (AccR avec lésions corporelles)
 - o Vols et tentatives de et dans véhicules ;
 - o Politique de prévention.
- Dans le domaine « fonctionnement et développement de l'organisation » :
 - o Stimuler le concept de l'orientation résultat sur base d'un processus de mesure d'évaluation et d'amélioration ;
 - o Implication et responsabilisation du cadre moyen dans l'exercice de sa fonction ;
 - o Développer la qualité dans le domaine de la gestion du personnel ;

3.1.1 Objectif stratégique n°1 : Vols et tentatives de vols dans les habitations

3.1.1.1 Définition

Il s'agit des vols qualifiés et tentatives de vols qualifiés qui sont commis dans les habitations principales et secondaires, en présence ou en l'absence des occupants.

3.1.1.2 Objectifs

Maîtriser et réduire le nombre de ces vols qualifiés sur le territoire de la zone de 10% afin de descendre sous la barre des 100 vols /an et essayer de maintenir ce taux en dessous de cette barre chaque année.

Mesurer et faire diminuer le seuil du sentiment d'insécurité.

3.1.1.3 Les critères d'évaluation : les indicateurs

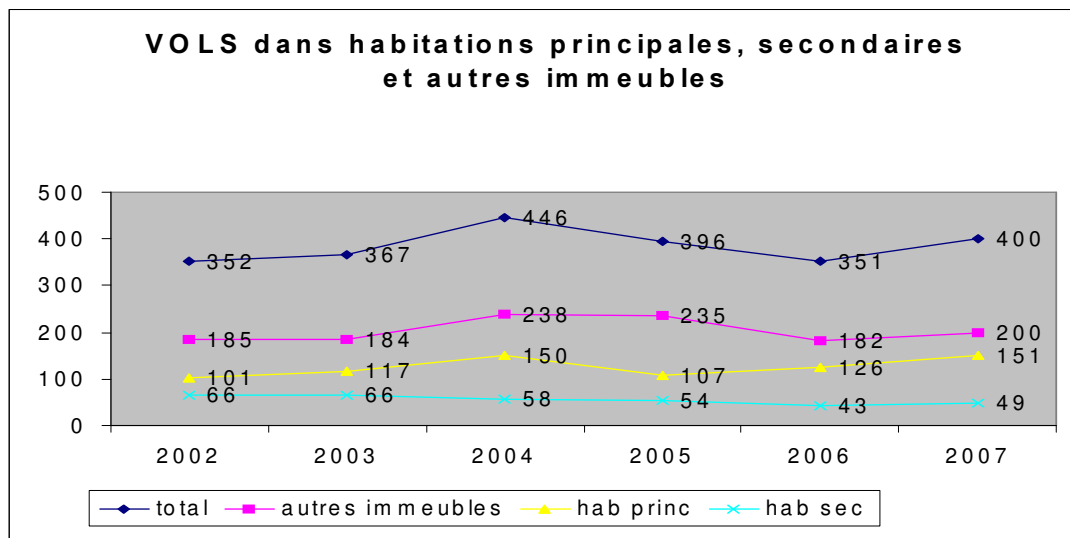
Le nombre de vols et tentatives par année : valeur absolue

Le nombre de vols et tentatives par habitant : valeur relative.

Le nombre d'heures consacrées au conseil de techno-prévention

Le nombre d'Hr/Ho en patrouille spécialement prévu pour rencontrer cet objectif.

3.1.1.4 Les résultats globaux obtenus : (Nbre de faits commis y compris les tentatives)



3.1.1.5 Premiers enseignements à tirer

L'année 2007 a connu une augmentation importante de 13,96 % par rapport à l'année précédente pour l'ensemble des vols dans habitations.

Cependant, par rapport à 2004 qui représente la mesure « zéro » pour atteindre l'objectif d'une diminution de 10 %, l'objectif a été atteint car on enregistre une diminution de 10,31 % (446 en 2004 contre 400 en 2007).

Il faut cependant constater que la situation n'est pas brillante par rapport à 2002, voire 2003 ou encore 2006.

L'augmentation de 19,84% de vols et tentatives de vols dans les habitations principales en 2007 par rapport à 2006 est inquiétante. Ce même constat est à faire en ce qui concerne les habitations secondaires.

Outre le fait que cette augmentation est constatée sur l'ensemble des zones de police de la province de Luxembourg en 2007, on peut se poser la question de savoir si sur notre zone, la diminution de la présence policière pour cause de manque d'effectifs au cours du dernier trimestre 2006 et au cours de l'année 2007 n'est pas une des causes de la recrudescence du phénomène.

La proportion des tentatives par rapport aux faits accomplis augmente sensiblement depuis 2004, ce qui peut s'expliquer par l'effort important que la zone a fourni en matière de techno prévention.

L'enquête population réalisée durant le premier semestre 2008 le souligne d'ailleurs.

3.1.2 *Objectif stratégique n°2 : Toxicomanie*

3.1.2.1 **Définition**

Par toxicomanie, on entend la gestion de l'ensemble des phénomènes ayant trait à la consommation, la détention, la vente et l'importation de matières stupéfiantes sur le territoire de la zone.

3.1.2.2 **Objectifs**

Tenter de maîtriser le phénomène « stupéfiants » sur le territoire de la zone (surtout au niveau trafic) et également aux abords et au sein des écoles (niveau commerce et consommation)

3.1.2.3 **Les critères d'évaluation : les indicateurs**

Remarque : Comme le chiffre noir est relativement important en matière de stupéfiants, il est très difficile d'avoir un indicateur performant reposant sur le nombre de faits mis en relation avec une mesure de référence (nul meeting).

Il faut faire attention aux sources de biais : la frontière avec la France à Bouillon nous amène à constater énormément de faits concernant les stupéfiants à charge de français ayant été se fournir à Maastricht et rentrant au pays, la prison de St-Hubert.

Les indicateurs

Le nombre de faits constatés (valeur absolue)

Le nombre de dossier judiciaire

Le nombre de séances de conseil/prévention

Le nombre de dealers interpellés

3.1.2.4 **Les résultats globaux obtenus**

Voir point 2.3.1.1. supra : Statistiques policières de criminalité.

Les indicateurs sont difficiles à interpréter puisqu'ils sont essentiellement axés sur les résultats (nombre de contrôles, nombre de dossiers, nombre de saisies ...). Une augmentation ou une diminution de ces chiffres ne permet pas de tirer de conclusion quant à la problématique réelle. Plus la police s'investit, plus les chiffres augmentent en terme d'indicateurs ce qui laisserait penser qu'il existe un phénomène de plus en plus important sur la zone. Par contre, moins la police investit, moins il y a de dossiers, ce qui laisserait supposer que le phénomène est peu important alors que ce n'est probablement pas le cas.

Les indicateurs utilisés pour suivre ce phénomène reflètent plus l'activité policière que l'ampleur du phénomène en lui-même.

S'attaquer au problème de stupéfiants équivaut à s'attaquer au « monstre du lockness » ou encore de remplir un tonneau sans fond.

Les « frappes chirurgicales » effectuées par différentes enquêtes et contrôles policiers n'ont pas d'effet tant que les mesures coercitives en aval ne seront pas plus dissuasives.

La présence renforcée aux abords des écoles a permis d'atteindre l'objectif qui était d'y supprimer le commerce et la consommation.

Cependant, ne soyons pas dupes : nous n'avons fait que déplacer le phénomène.

L'action ciblée sur les dealers a permis aux autorités judiciaires de prendre certaines mesures à leur égard mais bien vite la place laissée libre par ces derniers est reprise par d'autres !

3.1.2.5 Premiers enseignements à tirer

Les moyens réels alloués à ce plan d'action n'ont pas été respectés en raison des priorités dégagées suite au manque de moyens général dans la zone et ce plus particulièrement en 2007 et 2008.

En règle générale, je dirai donc que ce plan d'action était trop lourd et que les objectifs étaient trop nombreux et trop théoriques. Il faut se poser la question de la réelle influence que ce plan d'action a eu sur le phénomène de stupéfiants dans la zone.

Pour le prochain cycle de politique policière et dans le cadre du travail quotidien il faudra s'attacher à gérer au mieux les différentes informations, interventions, enquêtes afin que le problème soit pris en charge car on constate que bon nombre d'informations sont laissées sans suite.

Il est souvent constaté que l'on se contente de diffuser l'information sans s'impliquer dans la résolution du problème.

Il faut organiser la répartition du travail en impliquant et en responsabilisant les différentes personnes concernées et en leur permettant d'avoir les moyens de travailler de manière efficace et efficiente.

3.1.3 Objectif stratégique n°3 : circulation (AccR avec lésions corporelles)

3.1.3.1 Définition

Par circulation, on entend la gestion de l'ensemble des phénomènes ayant trait à la circulation routière sur le territoire de la zone et notamment l'insécurité objective et subjective résultant des facteurs vitesse et ivresse.

3.1.3.2 Objectifs

Maintenir l'insécurité tant objective que subjective au seuil actuel (relativement bas)

Diminuer de 10 % le nombre d'accidents de roulage avec lésions corporelles sur le territoire de la zone.

3.1.3.3 Les critères d'évaluation : les indicateurs

Le nombre d'accidents avec lésions corporelles : valeur absolue

Le nombre de contrôles radar (nombre d'heures, nombre de PV)

Le nombre de contrôles alcoolémie (Nbre d'alcotest total et nombre de positif)

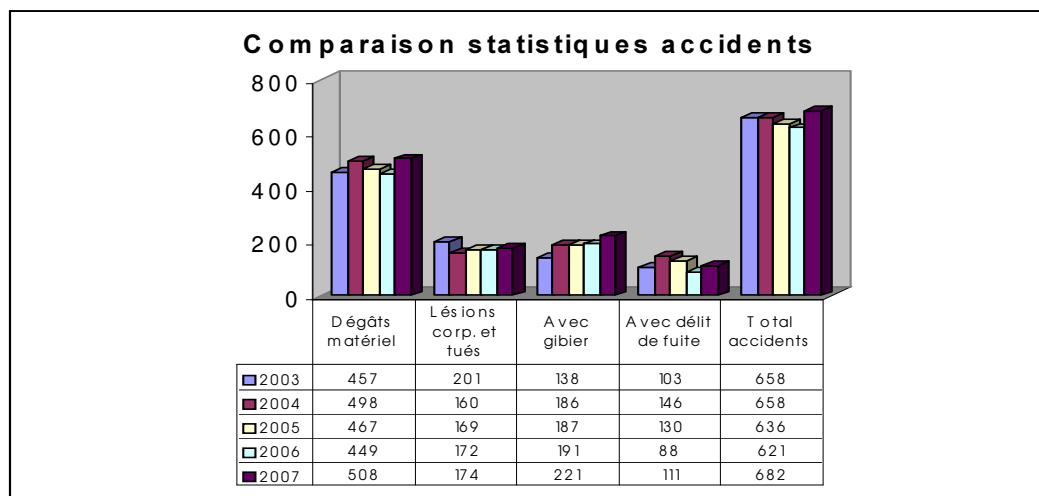
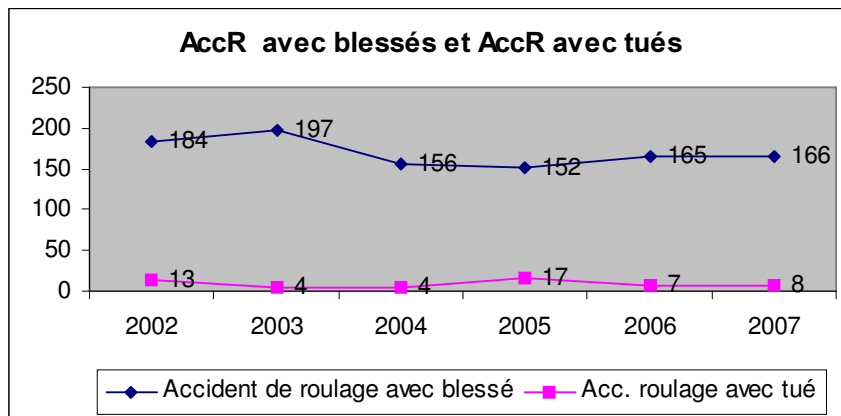
Le nombre de PV alcoolémie

Le nombre de PV infractions de roulage (PVS/PVA)

Le nombre de P.I.

Le nombre de séances (heures) de prévention / sécurité dans les écoles

3.1.3.4 Les résultats globaux obtenus



Nombre de victimes

	2003	2004	2005	2006	2007
Tués	4	4	17	7	8
Blessés graves (*)	43	45	48	39	26
blessés légers (*)	224	171	159	197	203
total blessés	267	216	207	236	229
total victimes	271	220	224	243	236

(*) Ces chiffres sont fournis par l'Institut national de statistiques et le Chef de Corps émet des réserves quant à leur véracité

3.1.3.5 Premiers enseignements à tirer

De manière générale on peut constater entre 2005 et 2007 :

- une diminution du nombre **d'accidents mortels** de l'ordre de 52,94% (de 17 à 8 accidents mortels) ;
- Le nombre de **tués** a chuté de 52,94 % (17 en 2005 pour 8 en 2007).
- une légère augmentation des accidents avec blessés de 9,21% (de 152 à 166 accidents avec blessés) ;
- une augmentation importante des accidents avec dégâts matériels de l'ordre de 8,77% (de 467 à 508 accidents) ;
- le nombre de blessés graves a chuté de 45,83% (de 48 en 2005 pour 26 en 2007)
- Par contre, le nombre de blessés légers a augmenté de 27,67 % (159 en 2005 pour 203 en 2007) ;

La proportion des accidents avec lésions corporelles par rapport à l'ensemble des accidents était de :

- 26,57% en 2005 ;
- 27,69% en 2006 ;
- 25,36% en 2007.

Malgré la diminution importante ces deux dernières années du nombre d'accidents de roulage avec tués, l'objectif d'atteindre une diminution de 10% du nombre d'accidents de roulage avec lésions corporelles par rapport aux chiffres de 2004, soit 154 accident pour la zone de police semois et lesse n'a pas été atteint.

Les causes principales des accidents de roulage sont l'alcool, l'utilisation du GSM au volant, le non respect du code de la route, la vitesse inadaptée.

Les causes principales du nombre de tués et de blessés sont le non port de la ceinture de sécurité et la vitesse très élevée dans certains cas.

L'enquête population réalisée dans le premier semestre 2008 fait ressortir un sentiment d'insécurité en matière de :

- vitesse excessive pratiquée par certains automobilistes dans les villages ;
- vitesse excessive pratiquée dans les zones scolaires (zone 30) ;
- L'agressivité au volant en ce qui concerne les communes centres (Bouillon, Saint-Hubert et Bertrix).

3.1.4 Objectif stratégique n°4 : vols et tentatives de vols dans véhicules

3.1.4.1 Définition

Il s'agit de toute forme possible de vols ou tentatives de vols de véhicules et dans les véhicules qui sont commis via l'effraction du véhicule

3.1.4.2 Objectifs

Diminuer le nombre de vols de et dans véhicules de 20 % d'ici fin 2006 et maintenir ce niveau en 2007 et 2008.

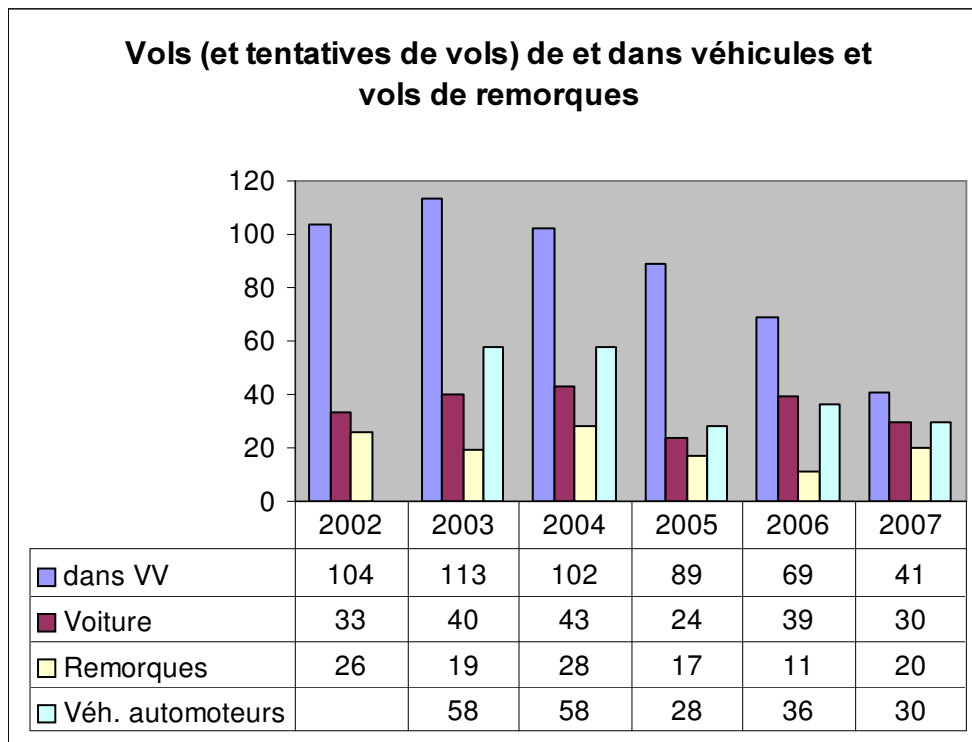
3.1.4.3 Indicateurs

Nombre de véhicules volés

Nombre de vols Véhicules / nombre de vols dans véhicules

Nombre de véhicules retrouvés

3.1.4.4 Résultats globaux



Véhicules automoteurs = tout véh à moteur (camion, tracteurs, motos..)

3.1.4.5 Premiers enseignements à tirer

L'objectif fixé est amplement atteint. En effet, par rapport au chiffre 2004 (référence nulmeeting), on constate au 31 décembre 2007 une diminution de :

- 30,23% pour les vols de voitures (43 → 30) ;
- 28,57% pour les vols de remorques (28 → 20) ;
- 48,27% pour les vols de véh. automoteurs autres que les voitures (58 → 30)
- 59,80% pour les vols dans les véhicules (102 → 41)

3.1.5 *Objectif stratégique n°5 : politique de prévention*

3.1.5.1 **Définition**

Il s'agit de développer une véritable stratégie de prévention dans les différents domaines et ce réparti sur les 4 années de 2005 à 2008.

Cette politique de prévention devra s'inscrire dans les différentes actions préventives de conseil et de prévention menées d'une part dans les différents plans d'action liés aux priorités retenues dans ce plan zonal de sécurité et d'autre part dans différents domaines faisant l'objet d'une attention particulière dans le cadre du travail régulier.

3.1.5.2 **Objectifs**

Mettre en œuvre une véritable politique de prévention s'insérant dans les différentes priorités retenues et selon les besoins générés par le travail régulier.

3.1.5.3 **Indicateurs**

Nombre de folders distribués,
Nombre de séances d'information
Rapport d'activité

3.1.5.4 **Résultats globaux obtenus**

Plan relatif aux vols de et dans les véhicules :

Utilisation du stand à deux reprises, pas de stand chez les pompiers vu l'organisation du village - Nous avons un article tous les mois dans le Passe Partout depuis fin 2006. Nous avons contacté début 2007 tous les garagistes et vendeurs de remorques pour les impliquer dans nos actions. (Remise de documentation à remettre à leurs clients).

Plan relatif à la sécurité routière :

Nombreuses heures consacrées aux cours pour les enfants : 1908 élèves (590hrs30), 793 élèves sur la piste vélos (138hrs30) et deux journées vélos pour 61 élèves (49hrs)

A la suite de nombreux rappels aux enfants et parents, une action répressive a été programmée pour janvier 2007.

Radar préventif (138.646 véhicules contrôlés malgré une panne des deux radars dans le courant du mois de novembre)

Action pour les motards à Bouillon : deux routes supplémentaires à l'entrée de Bouillon et vers Rochehaut. (22 affiches)

Bonne collaboration avec la police fédérale. (Utilisation à quatre reprises du véhicule tonneau sur la zone)

Durant les 3 jours du Village Européen de la sécurité routière organisé en 2007, nous avons reçu la visite de plus de 4000 élèves.

Plan relatif à la protection des personnes âgées.

Il n'y a pas eu de conférence en 2007, l'ensemble des associations de 3 X 20 ayant été contactées en 2006

Info pour le vol par ruse : mise à disposition d'un folder édité par le SPP

Plan relatif à la toxicomanie :

Présentation du thème « drogues » sur tous nos stands, sauf ceux expressément prévus sur le roulage. 4 infos ont été données sur l'année.

Contact avec les écoles pour donner une info drogues dans toutes les écoles dès la rentrée.

Vu le travail actuel de la personne de référence, il n'a pas été possible de commencer les cours en 2007.

Le centre laïque de Libramont est venu présenter un stand à l'occasion du Village Européen de la sécurité 2007.

3.1.5.5 Premiers enseignements à tirer

L'organisation du village européen de la sécurité routière organisé en 2007 a connu un vif succès qu'il nous appartiendra de renouveler en 2008.

Les résultats de l'enquête population laissent apparaître que 70% des personnes qui ont répondu au sondage ont connaissance de l'existence du service de techno prévention et 4,1% de ces personnes ont fait appel à ce service.

En ce qui concerne l'identification des biens, 25% des personnes qui ont répondu à l'enquête ont connaissance de cette possibilité et 1,2% ont eu recours à ce service.

On constate par ailleurs que la plupart des enfants qui ont bénéficié des formations de sécurité routière adoptent un comportement plus sécuritaire dans la circulation.

3.1.6 *Objectif stratégique n°6 : Stimuler le concept de l'orientation résultat sur base d'un processus de mesure d'évaluation et d'amélioration*

3.1.6.1 Définition

Il s'agit de faire prendre conscience au personnel de la nécessité d'atteindre un seuil de fonctionnement de qualité et d'obtenir des prestations de qualité

3.1.6.2 Objectif

Augmenter la qualité du processus primaire c'est-à-dire le résultat de ses actions. Evaluer en permanence la qualité des prestations et tendre vers une amélioration permanente pour arriver à un seuil de qualité défini que l'on devra maintenir

3.1.6.3 Indicateurs

- Les évaluations / les fiches individuelles de formation
- Les résultats liés aux entretiens de fonctionnement
- l'aspect qualitatif et quantitatif lié aux devoirs effectués par les membres du personnel
- La bonne application des directives

3.1.6.4 Les résultats globaux obtenus

OBJECTIF OPERATIONNEL 1 : La circulation de l'information

Globalement, cet objectif a apporté une amélioration au niveau de la communication (outil intranet, utilisation du support papier...)

Cependant, une amélioration est nécessaire pour améliorer la circulation de l'information tant en interne qu'en externe.

OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : Appliquer correctement les procédés tactiques de police

Qualité de l'objectif obtenu au niveau du tir et de certains procédés tactiques. En ce qui concerne les cours de self défense, une carence est à relever mais apparemment indépendante de notre volonté (manque de disponibilité de moniteur)

OBJECTIF OPERATIONNEL 3 : Connaître et appliquer les directives du corps

Un effort a été effectué par la direction de la zone afin d'informer le personnel lors des différentes réunions (+/-6 réunions par an). Toutefois, il reste un souci quant à l'application de certaines directives faute de rappel et de motivation des chefs hiérarchiques lors de contrôle et de suivi.

OBJECTIF OPERATIONNEL 4 : Maintenir et améliorer la qualité des écrits.

Cet objectif n'a pas atteint le niveau souhaité faute de suivi et de remise en question par les responsables du BIZ et de la Dir Ops.

Toutefois, depuis la mise en place de l'officier judiciaire et d'un renouveau au niveau des responsables BIZ, cet objectif est en nette amélioration sans toutefois encore atteindre le niveau désiré.

A noter que depuis la mise en place du dispatch local, une des activités de cet objectif (complétude des BS) est mieux suivie.

3.1.6.5 Premiers enseignements à tirer

Certains objectifs de ce plan d'action ont le mérite d'avoir atteint le seuil escompté.

Il devra faire l'objet, à tout le moins d'une attention particulière, dans les années à venir pour permettre à l'organisation de s'améliorer et de poursuivre les efforts entamés.

3.1.7 Objectif stratégique n°7 : implication et responsabilisation du cadre moyen dans l'exercice de sa fonction

3.1.7.1 Définition

Il s'agit d'assurer un degré de développement relativement élevé dans le chef des cadres moyens qui doivent servir d'axes de transmission dans l'implémentation de la politique déterminée par le Chef de Corps et mise en œuvre par les officiers.

Ces cadres moyens doivent être davantage impliqués dans la mise en œuvre de la stratégie policière et donc assumer davantage de responsabilités dans ce domaine.

3.1.7.2 Objectif

Impliquer davantage la responsabilité du cadre moyen dans l'exécution des missions et l'application des directives du corps.

Augmenter le degré de développement (savoir et savoir-faire) des cadres moyens dans la direction de certaines opérations.

Impliquer le cadre moyen dans la fonction contrôle et dans le processus de transparence (accountability)

3.1.7.3 Indicateurs

Nombre de formations données et évaluation de celles-ci.

Evaluations du personnel

Notes de remarques positives / négatives

3.1.7.4 Les résultats globaux obtenus

Différentes formations à thèmes ont été dispensées par le chef de corps (procédés tactiques, méthode des 4 M, maintien d'ordre...) et des standards de qualité ont été développés d'une part avec les gradés et ensuite avec tout le personnel.

Un certain nombre de réunions avec les cadres M ont été organisées (10 en 2005, 7 en 2006 et 3 en 2007).

De manière générale, la philosophie de la fonction « coaching » n'a pas été entièrement rencontrée et c'est également le cas pour ce qui concerne le développement du leadership dans le chef des cadres moyens.

3.1.7.5 Premiers enseignements à tirer

La prise de conscience du rôle que les cadres moyens doivent tenir dans l'implémentation de la politique du corps s'est effectuée dans le chef de la majorité des gradés.

Les formations qui ont été dispensées ont contribué à augmenter leur degré de développement.

L'implication dans la procédure d'évaluation et dans le contrôle qualité des PV augmente au fil des mois et sera complètement finalisée en fin d'année 2008.

La fonction contrôle comporte dans leur chef encore quelques faiblesses mais la prise de conscience de la nécessité de cette dernière semble acquise.

La participation régulière à des groupes de travail (standards de qualité, procédure de descente sur les lieux, ...) ainsi que leur participation à des séances de réflexion sur l'amélioration de certaines pratiques les concernant ont eu un impact positif sur leur engagement, leur prise de responsabilité mais à différents degrés en fonction des personnes.

L'effort devra être maintenu pour amener l'ensemble des cadres moyens au même niveau attendu.

3.1.8 Objectif stratégique n°8 : développer la qualité dans le domaine de la gestion du personnel

3.1.8.1 Définition

Le domaine des Ressources Humaines recouvre une somme d'activités tournées vers l'humain. Que l'on aborde la formation, la comptabilisation des heures et prestations, les relations internes au sein de la zone, l'évaluation du personnel tant positive (remarques, notes de félicitations) que négatives (rapport disciplinaire, notes de fonctionnement), le respect des valeurs et du code de déontologie ainsi que les manifestations d'intérêts vis-à-vis des situations vécues par les membres du personnel ou leur famille (exemption, maladie de longue durée, accident, décès ...), les regards se tournent inmanquablement vers la Direction des Ressources Humaines.

L'ensemble des membres d'un service de police, en particulier les officiers et plus spécifiquement encore le Chef de Corps, le Directeur des Ressources Humaines de par sa fonction doivent constituer une valeur d'exemple

3.1.8.2 Objectif

Développer une culture d'entreprise au sein de la zone basée sur le respect mutuel, orientée vers une communication interne optimale et vers le bien-être « psychologique » du personnel.

Développer et mettre en œuvre une politique visant à favoriser un climat positif de travail.

Développer le niveau qualitatif de la direction des ressources humaines dans le cadre du service rendu à l'ensemble du personnel

3.1.8.3 Indicateurs

Résultats du sondage interne (nulmeting : le premier sondage)
Nombre de feed-back (+) et (-).

3.1.8.4 Résultats globaux attendus

Certaines actions ont bien été développées et concernent :

- Mise à jour des dossiers personnels
- Plan de classement documentation DRH
- Organisation et suivi des réunions du personnel
- Suivi personnel absent pour motif de santé
- Accompagnement procédure d'évaluation

3.1.8.5 Premiers enseignements à tirer

Cet objectif stratégique a connu quelques difficultés à être implémenté pour différentes raisons. En effet, en mai 2005, le Directeur des Ressources Humaines a été démis de ses fonctions par le Chef de Corps dans le cadre de la prise d'une mesure d'ordre ; la fonction de DRH adjoint a connu plusieurs péripéties pour finalement être occupée depuis avril 2006.

De plus, pour des raisons d'expertise dans le chef du nouveau Directeur des Ressources Humaines, la mise en œuvre du plan d'action a été postposée.

Enfin, des problèmes de capacité n'ont pas permis de consacrer le temps nécessaire aux actions qui avaient été prévues pour atteindre cet objectif.

3.2 Les objectifs stratégiques 2009-2012

3.2.1 Synthèse de l'argumentation

3.2.1.1 Par rapport aux priorités liées à la sécurité et à la qualité de vie

Un modèle d'argumentation pour le choix des priorités liées à la sécurité et à la qualité de vie se trouve en annexe 16/1.

Les phénomènes retenus dans le Plan National de Sécurité 2008-2011 ainsi que les autres priorités ont été passés en revue sous différentes approches :

- les données statistiques reprises dans les différents indicateurs qui permettent de visualiser l'évolution du phénomène en 2007 par rapport à l'année 2004 ;
- les priorités retenues par la population de la zone sur base de l'enquête population réalisée en 2008.
- Les attentes exprimées par les autorités administratives et judiciaires .
- Les attentes des collaborateurs en interne (membre du personnel)
- Les attentes du Chef de Corps, responsable de l'implémentation du Plan Zonal de Sécurité.
- Les attentes de la police judiciaire fédérale (PJF) de Neufchâteau qui souhaite :

« développer pour fin 2008 une méthode d'approche commune (au niveau local et fédéral) de la criminalité itinérante intégrant d'une part un suivi quotidien du phénomène afin de favoriser une réaction rapide en cas d'épidémies et garantissant d'autre part des constatations de base de qualité, une prise en charge rapide et uniforme des devoirs d'enquête par la police locale ou fédérale dans le but de déstabiliser et si possible démanteler plusieurs bandes d'auteurs itinérants ayant commis des faits sur notre arrondissement. »

Enfin, les dernières colonnes du tableau d'argumentation illustrent les priorités retenues dans le nouveau Plan Zonal de Sécurité et les phénomènes combattus dans le cadre du travail journalier (annexe 16 – pages 1 et 2)

IL FAUT NOTER QUE CETTE NOUVELLE POLITIQUE NE POURRA ETRE SUIVIE QUE SI LES MOYENS NECESSAIRES SONT DISPONIBLES.

3.2.1.2 Par rapport à l'image du service policier et de son fonctionnement

Un modèle d'argumentation pour le choix des priorités liées à l'image du service de police et de son fonctionnement se trouve en annexe 16/2.

Depuis près de 5 ans, la zone s'est engagée dans un processus d'amélioration de l'organisation et de la recherche de la qualité dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Il est primordial que cet investissement soit poursuivi et devienne une priorité d'autant plus que le Plan National de Sécurité lui attribue une place très importante.

La zone veut poursuivre dans la méthodologie préconisée par le modèle EFQM.

Cette démarche nécessite cependant un investissement qui implique des moyens importants.

Il est à noter que la population accorde de l'importance à certains aspects :

- communication externe ;
- délais d'intervention
- fonction quartier
- assistance aux victimes
- accueil.

Le Procureur du Roi de Neufchâteau insiste pour sa part sur la qualité du travail judiciaire et sur le respect des délais prescrits en matière de devoirs judiciaires.

3.2.2 Les objectifs stratégiques 2009-2012

3.2.2.1 Objectif stratégique n°1 : les vols dans les habitations

3.2.2.1.1 Objectif

Tout en contribuant à répondre à l'attente de la PJF (police judiciaire fédérale) de Neufchâteau visant à développer une approche intégrée et orientée dans le cadre d'un projet en rapport avec les vols organisés commis par des bandes d'auteurs itinérants **nous voulons maîtriser et réduire le phénomène vols dans les habitations principales et secondaires de 10 % sur le territoire de la zone.**

Modification
PZS 02/2009

3.2.2.1.2 Leadership

- Optimiser les prestations des services ordinaires (essentiellement PM, PMT) de manière à libérer de la capacité à orienter vers ce phénomène ;
- Communiquer de manière régulière sur la politique et sur les résultats ;
- Tenir compte de la circulaire des Procureurs Généraux, la Col 01/2008 (synthèse en annexe 21) ;

3.2.2.1.3 Stratégie et politique

- Désigner un chef de projet qui établira un plan d'action orienté résultat et en y impliquant des représentants du personnel ;
- S'intégrer dans le projet développé en partenariat avec la Police Judiciaire fédérale de Neufchâteau ;
- Assurer un suivi du phénomène régulièrement et s'il échec détecter à temps une certaine recrudescence ;
- Assurer le suivi des indicateurs au niveau du Chef de projet, du Dir Ops et de la Dir Dorq ;
- Assurer la budgétisation des actions du plan par année calendrier (forfait surveillance en PM, PMT)

3.2.2.1.4 Management des collaborateurs

- Informer le personnel quant aux mesures prises pour combattre le phénomène (expliquer le plan d'action à l'ensemble du personnel – communication interne)
- Motiver l'ensemble du personnel concerné par l'implémentation du Plan d'action
- Maintenir les efforts entrepris en ce qui concerne les conseils en matière de techno prévention assurés par la cellule prévention de la zone.
- Assurer un feed-back au personnel quant à l'impact des mesures prises et mises en œuvre (communication interne) ;

3.2.2.1.5 Management des moyens

- Utiliser tous les moyens disponibles pour combattre le phénomène ;
- Orientation des patrouilles en fonction des endroits et heures critiques ;
- Tenue à jour des indicateurs ;

Modification
PZS 02/2009

3.2.2.1.6 Management des processus

- Maintenir, voire accentuer les activités en matière de techno prévention du service prévention
- Travailler de manière transversale (processus) en impliquant les différents services de la zone dans la lutte contre le phénomène.

3.2.2.1.7 Partenaires

- Les autorités ;
- Les collaborateurs directs (membres du personnel) ;
- Les médias dans le cadre de la diffusion de message de prévention et le feed-back du travail policier ;
- Le citoyen en nous informant de toute personne ou attitude suspecte (citoyenneté) ;
- La Police Judiciaire Fédérale de Neufchâteau qui veillera à permettre une descente du laboratoire d'expertise scientifique sur les lieux si la situation le requière et assurera la suite d'enquête pour les faits commis par des bandes itinérantes et / ou dépassant les limites de l'arrondissement de Neufchâteau (protocole d'accord entre la police Judiciaire fédérale de Neufchâteau et les deux zones de police de l'arrondissement de Neufchâteau – annexe 22) ;

3.2.2.1.8 Suivi de l'objectif stratégique

- **Indicateurs (en concertation avec la police fédérale)**
 - o Nombre de vols dans habitations principales (valeur absolue) ;
 - o Nombre de vols dans habitations principales par habitant (valeur relative – par mille/habitants) ;
 - o Nombre de vols dans habitations secondaires (valeur absolue) ;
 - o Nombre de tentatives de vols dans habitations principales ;
 - o Nombre de tentatives de vols dans habitations secondaires ;
 - o Sentiment d'insécurité exprimé par la population (enquête population : 2^{ème} semestre 2011) ;
 - o Part de tentatives par rapport aux faits accomplis.
- **Outils de suivi**
 - o Rapport semestriel de suivi intermédiaire par le chef de projet à la Direction du Développement de l'organisation et de la qualité sous la responsabilité du Directeur Opérationnel ;
 - o Rapport annuel sous les mêmes conditions que le rapport semestriel ;
- **Fréquence des mesures**
 - o Mensuellement pour le chef de projet, le Dir ops et la Dir Dorq
 - o Trimestriellement pour le Chef de Corps via la Dir Dorq

3.2.2.2 Objectif stratégique n°2 : la sécurité routière

3.2.2.2.1 Objectif

Modification
PZS 02/2009

Nous voulons contribuer à améliorer la sécurité routière sur le ressort de notre zone d'une part **en diminuant le sentiment d'insécurité subjective** et d'autre part **en réduisant le nombre d'accident de roulage avec lésions corporelles en dessous du seuil de 150 unités/an d'ici 2012.**

3.2.2.2.2 Leadership

- Développer le partenariat en vue de renforcer notre action et de la rendre plus cohérente et efficace ;
- Rencontrer les attentes des parties prenantes, à savoir les autorités administratives, les autorités judiciaires et la population par des actions tant préventives que répressives ;
- Développer des activités conformes aux préoccupations locales (alcool, vitesse, sécurité dans la traversée de villages, sécurité aux abords des écoles ...) avec l'appui de partenaires ;
- **Au prorata de l'apport de la convention sécurité routière**, planifier dans le temps et dans l'espace des activités spécifiques (alcool, vitesse, ceinture de sécurité, prévention AccR WE ...) ;
- Communiquer de façon régulière sur la politique et les résultats ;

Modification
PZS 02/2009

3.2.2.2.3 Stratégie et politique

- Désigner un chef de projet qui établira un plan d'action orienté résultats et en y impliquant des représentants du personnel ;
- Elaborer les activités du Plan d'action en réponse aux causes principales des accidents avec lésions corporelles et des caractéristiques propres au réseau routier de la zone de police ;
- Intégrer l'apport de la convention sécurité routière dans le cycle normal du développement de la politique au niveau local ;
- Faire appliquer la tolérance « zéro » en matière de non port de la ceinture, utilisation de gsm, alcool au volant ;
- Assurer un suivi du phénomène régulièrement et s'il échet détecter à temps les endroits à problèmes ;
- Assurer le suivi des indicateurs au niveau du chef de projet, du Dir Ops et de la Dir Dorq ;
- Assurer la budgétisation des actions du plan par année calendrier ;

3.2.2.2.4 Management des collaborateurs

- Informer le personnel quant aux mesures prises pour combattre le phénomène (expliquer le plan d'action à l'ensemble du personnel)
- Motiver l'ensemble du personnel concerné par l'implémentation du Plan d'action
- Améliorer et maintenir le know-how (la connaissance) du personnel en matière de roulage et développer le réseau de personne de référence ;

- Assurer un feed-back au personnel quant à l'impact des mesures prises et mises en œuvre (communication interne) ;

3.2.2.2.5 Management des moyens

- Rencontrer les besoins sur base de la convention sécurité routière en grande partie et après intégration dans le cycle de développement de la politique ;
- Utiliser tous les moyens disponibles pour atteindre l'objectif fixé ;
- Se donner les moyens financiers (patrouilles supplémentaires, nuit , WE, opérations à thème : alcool, gsm volant, vitesse, ceinture ...) en fonction de la situation budgétaire ;
- Orientation des patrouilles en fonction des endroits et heures critiques ;
- Tenue à jour des indicateurs ;

Modification
PZS 02/2009

3.2.2.2.6 Management des processus

- Travailler de manière transversale (processus) en impliquant les différents services (intervention, proximité, service prévention) ;

3.2.2.2.7 Partenaires

- MET
- Médias
- Ecoles
- Police fédérale
- IBSR
- R.Y.D.

3.2.2.2.8 Suivi de l'objectif stratégique

- Indicateurs

- o Nombre de constats d'accidents avec lésions corporelles (tués/blessés) ;
- o Nombre de victimes (tués/blessés) ;
- o Le nombre d'heures de contrôles radar ;
- o Le nombre d'excès de vitesse constatés et de PV rédigés ;
- o Le nombre de contrôle alcoolémie positif et négatif ;
- o Le nombre de PV alcoolémie ;
- o Le nombre de PV d'infractions de roulage (PVS,PVA)
- o Le nombre de PI ;
- o Le nombre d'heures consacrées à la prévention sécurité routière dans les écoles
- o Le sentiment d'insécurité exprimé par la population (enq. Population 2^{ème}sem 2011)

- Outils de suivi

- o Rapport semestriel de suivi intermédiaire par le chef de projet à la Direction du Développement de l'organisation et de la qualité sous la responsabilité du Directeur Opérationnel ;
- o Rapport annuel sous les mêmes conditions que le rapport semestriel ;

- Fréquence des mesures

- o Mensuellement pour le chef de projet, le Dir ops et la Dir Dorq
- o Trimestriellement pour le Chef de Corps via la Dir Dorq

3.2.2.3 Objectif stratégique n° 3 : Les incivilités

3.2.2.3.1 Objectif

Suite aux attentes exprimées par la population et les autorités administratives et à la lumière des indicateurs, **nous voulons instaurer et maintenir un sentiment de sécurité dans les 9 communes qui composent la zone de police en luttant contre les dégradations, le vandalisme, les déchets et les nuisances en général.**

3.2.2.3.2 Leadership

- Cerner et définir le concept des incivilités de façon à bien cibler nos actions et à appréhender le problème de manière cohérente mais aussi à élaborer des indicateurs permettant de mieux suivre l'évolution du phénomène ;
- Réfléchir et déterminer les normes minimales à atteindre pour fixer l'objectif et optimiser les moyens mis en œuvre pour le rencontrer ;
- Développer un partenariat avec le fonctionnaire sanctionnateur provincial ou les secrétaires communaux remplissant cette fonction dans les communes ;
- Communiquer de façon régulière sur la politique et les résultats ;

3.2.2.3.3 Stratégie et politique

- Désigner un chef de projet qui établira un plan d'action orienté résultats et en y impliquant des représentants du personnel ;
- Veiller à intégrer dans ce plan tous les épiphénomènes (qui s'ensuivent ou qui s'ajoutent au phénomène - liés aux nuisances) ;
- Adapter s'il échet le règlement général de police et tendre vers une uniformité des règles à suivre ;
- Assurer un suivi régulier du phénomène et réagir rapidement en cas de problème ;
- Assurer le suivi des indicateurs au niveau du chef de projet, du Dir Ops et de la Dir Dorq ;
- Assurer la budgétisation des actions du plan par année calendrier ;

3.2.2.3.4 Management des collaborateurs

- Informer le personnel quant aux mesures prises pour combattre le phénomène (expliquer le plan d'action à l'ensemble du personnel)
- Motiver l'ensemble du personnel concerné par l'implémentation du Plan d'action
- Former des personnes de référence pour l'utilisation des sonomètres
- Former le personnel sur les nouvelles lois ;
- Veiller à ce que le personnel connaisse le règlement général de police en vigueur au sein de la zone ;
- Assurer un feed-back au personnel quant à l'impact des mesures prises et mises en œuvre (communication interne) ;

3.2.2.3.5 Management des moyens

- Utiliser tous les moyens disponibles pour atteindre l'objectif fixé ;

Modification
PZS 02/2009

- Promouvoir davantage les moyens facilitant les contacts et la proximité (patrouilles pédestres, patrouilles à vélo ...) en fonction de la situation budgétaire;
- Tenue à jour des indicateurs ;

3.2.2.3.6 Management des processus

- Travailler de manière transversale (processus) en impliquant les différents services (intervention, proximité, service prévention) ;
- Promouvoir l'utilisation des sanctions administratives et en assurer le suivi ;
- Favoriser l'îlotage des policiers à pied et en vélo ;

3.2.2.3.7 Partenaires

- Les fonctionnaires sanctionnateurs
- Les éducateurs de rue ;
- Les communes ;
- La DNF
- Les médias
- Les Ecoles

3.2.2.3.8 Suivi de l'objectif stratégique

- Indicateurs

- o Nombre de PV SAC ;
- o Nombre de faits de vandalisme, dégradations
- o Nombre d'heures de patrouilles à pied ou à vélo ;
- o Nombre d'infractions concernant l'environnement (déchets)
- o Le sentiment d'insécurité exprimé par la population (enquête population, 1^{er} semestre 2011)

- Outils de suivi

- o Rapport semestriel de suivi intermédiaire par le chef de projet à la Direction du Développement de l'organisation et de la qualité sous la responsabilité du Directeur Opérationnel ;
- o Rapport annuel sous les mêmes conditions que le rapport semestriel ;
- o Compte rendu semestriel du fonctionnaire sanctionnateur (provincial ou communal)

- Fréquence des mesures

- o Mensuellement pour le chef de projet, le Dir ops et la Dir Dorq
- o Trimestriellement pour le Chef de Corps via la Dir Dorq

3.2.2.4 Objectif stratégique n°4 : En marche vers une organisation policière Moderne et de Qualité

3.2.2.4.1 Objectif

Nous voulons maintenir nos efforts dans le développement de notre organisation de façon à **atteindre un seuil de fonctionnement de qualité dans le but de satisfaire pleinement aux attentes de nos parties prenantes tout en intégrant le concept de l'éco-management (éconologie).**

3.2.2.4.2 Leadership

- S'assurer de l'attitude exemplaire et de l'engagement des chefs à tout niveau ;
- Créer au besoin des groupes de travail pour impliquer les collaborateurs ;
- Veiller au traitement uniforme de tous les collaborateurs par leur hiérarchie ;
- Veiller au bon fonctionnement de la fonction contrôle ;
- Communiquer de façon régulière sur la politique et les résultats ;

3.2.2.4.3 Stratégie et politique

- Désigner un chef de projet qui établira un plan d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement de la zone en y impliquant des représentants du personnel et en prenant en compte les domaines suivants :
 - o Amélioration du processus de base (savoir faire de base) : rédaction PV, procédés d'intervention ...
 - o Responsabilisation des cadres officiers et cadres moyens ;
 - o Fonction contrôle ;
 - o Délais d'intervention ;
 - o Fonction quartier ;
 - o Respect des délais de rédaction des devoirs judiciaires ;
 - o Communication interne ;
 - o Communication externe ;
 - o Eco-management (économie papier (via scanning), marchés publics .. ;
 - o Gestion de la qualité des ressources humaines ;
 - o Lutte contre l'absentéisme
- Se concerter avec la direction des opérations et la direction des ressources humaines pour l'élaboration et la mise en œuvre de toute une série d'activités ;
- Assurer un suivi régulier de l'évolution de ce plan d'amélioration et soumettre au Chef de Corps les écueils et résistances rencontrés ;
- Assurer le suivi des indicateurs au niveau du chef de projet, du Dir Ops et de la Dir Dorq ;
- Assurer la budgétisation des actions du plan par année calendrier et déterminer les besoins en personnel et en matériel nécessaire étalonnés sur 4 années;
- Prendre en compte l'impact environnemental de nos activités (consommables, véhicules, chauffage, matériel ...) en y associant l'aspect économique.

3.2.2.4.4 Management des collaborateurs

- Informer le personnel quant à la politique définie et quant aux actions retenues ;
- Motiver l'ensemble du personnel concerné par l'implémentation du Plan d'action
- Assurer un feed-back au personnel quant à l'évolution du plan d'amélioration et sur les améliorations constatées ;

3.2.2.4.5 Management des moyens

Modification
PZS 02/2009

- Réserver une partie des moyens à ce plan d'amélioration quels que soient les besoins engagés au niveau opérationnel (c'est à dire qu' il faut consacrer un minimum de temps et de moyen au développement interne) ;
- Tenue à jour des indicateurs

3.2.2.4.6 Management des processus

- Travailler de manière transversale (processus) en impliquant les différents chefs de services et l'ensemble du personnel dans l'implémentation de ce plan d'amélioration;

3.2.2.4.7 Partenaires

- Police fédérale (CGL, DSI ...)
- Le collège de police
- Les autorités
- L'ensemble des collaborateurs

3.2.2.4.8 Suivi de l'objectif stratégique

- Indicateurs

- o Nombre de plaintes fondées et non fondées ;
- o Nombre de félicitations ;
- o Le taux d'absentéisme ;
- o Délais d'intervention ;
- o Délais de rédaction des différents dossiers judiciaires (cfr standards de qualité) ;
- o Nombre de rapport dans le cadre de la fonction contrôle ;
- o Sondage du personnel (en 2010)
- o Relevé de consommation carburant, chauffage, électricité, consommables ...
- o Budget

- Outils de suivi

- o Les rapports des Officiers de proximité
- o Les rapports semestriels de la direction des opérations et de la Direction des ressources humaines ;
- o Le rapport annuel suite au séminaire stratégique
- o Le rapport annuel de la Dir Dorq sur base des différents rapports

- Fréquence des mesures

- o Trimestriellement pour le Chef de Corps et la Dir Dorq
- o Au cas par cas en fonction des besoins

CHAPITRE 4

Politique de communication

4.1 Communication externe

4.1.1 *Leçons à tirer sur la communication externe de la politique policière 2005-2008*

Différentes démarches ont été entreprises au sein de la zone pour communiquer vers l'extérieur au sujet de nos actions et de la politique policière :

- création et alimentation régulière d'un site internet et communication par rapport aux priorités du Plan Zonal de Sécurité et du résultat de nos actions www.semoisetlesse.be
- publication et diffusion dans les communes d'un règlement général de police approuvé par toutes les communes de la zone (à l'exception de la commune de Bertrix) ;
- rencontres avec les bourgmestres au sujet du « community policing » ;
- exposés dans certains collèges et conseils communaux (Paliseul, Bouillon, Saint Hubert, Libin)
- rencontres régulières avec le Procureur du Roi (plate forme de recherches);
- contacts réguliers avec les journalistes de la presse écrite locale afin de médiatiser certaines opérations d'envergure et/ ou de diffuser les résultats d'opérations spécifiques mais également pour promouvoir des mesures préventives
- publications de toute boîte (folders reprenant les activités de la zone et présentant les agents de proximité).

Il faut reconnaître que la communication externe repose davantage sur une politique du cas par cas que sur une véritable stratégie de communication s'appuyant sur un plan bien établi et suivi.

4.1.2 *Intentions concernant la communication externe de la politique policière 2009-2012*

La zone souhaite, sous réserve des moyens nécessaires à cet effet, pouvoir développer et mettre en œuvre un plan de communication externe orienté vers :

- les autorités
 - Conseil Zonal de sécurité
 - Rendre compte devant le Conseil Zonal de Sécurité de la zone de l'approbation définitive du Plan Zonal de Sécurité par les deux ministres ;
 - Présentation des plans d'actions en décembre 2008 ;
 - Rendre compte deux fois par an (juin et décembre) des résultats obtenus au regard des priorités retenues dans le Plan Zonal de Sécurité ;
 - Exposés semestriels au Conseil de police ;
 - Exposés annuels par le chef de corps aux 9 conseils communaux quant aux résultats de l'implémentation du Plan Zonal de Sécurité ;
 - Diffusion mensuelle au Procureur du Roi des indicateurs en matière de criminalité en général et particulièrement ceux liés au Plan Zonal de Sécurité
- Les clients / bénéficiaires de service
 - Via le site internet de la zone

- Statistiques policières de criminalité
- Priorités du Plan Zonal de Sécurité
- Les partenaires et fournisseurs
 - Rencontres annuelles avec chacun des partenaires pour les informer des résultats des priorités du Plan zonal de sécurité auxquels ils contribuent ;
- la société
 - sur le site internet de la zone
 - statistiques de criminalité
 - priorités du Plan zonal de sécurité
 - organisation annuelle d'un compte rendu dans la presse concernant les résultats obtenus dans le cadre de l'implémentation du Plan zonal de sécurité ;

4.2 Communication interne

4.1.3 *Leçons à tirer sur la communication interne de la politique policière 2005-2008*

Au début de l'année 2005, lors des réunions du personnel, le Plan Zonal de Sécurité 2005-2008 ainsi que les Plans d'actions qui en découlent ont été exposés par le chef de corps lui-même.

Les plans de déroulements détaillés de chaque plan d'action ont été affichés dans les différents services.

Lors des entretiens préparatoires dans le cadre de la procédure d'évaluation, le Plan Zonal de Sécurité et les plans d'action ont été abordés dans la rubrique des objectifs opérationnels.

Cependant, les résultats obtenus dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Zonal de Sécurité n'ont pas été systématiquement présentés au personnel lors des réunions mais il est à noter que le rapport annuel dont dispose le personnel en fait mention.

4.1.4 *Intentions concernant la communication interne de la politique policière 2009-2012*

Généralités

Un plan global de communication interne de la zone Semois et Lesse est en phase de développement depuis un an. Faute de moyens, ce plan est à l'arrêt. Il est prévu dans ce dernier tout un volet en relation avec la communication interne se rapportant à la politique policière.

Il serait judicieux d'y développer le point portant sur la communication du Plan Zonal de Sécurité 2009-2012 en insistant davantage, comme précisé au point 4 de l'annexe 23, sur le discours à tenir en fonction des catégories du personnel : les officiers et calog de la direction, les chefs de service et les gradés, le personnel de la direction et des différents services.

Concernant les officiers et calog de la direction :

- présentation du Plan Zonal de Sécurité en réunion de direction ;
- présentation des résultats des plans d'action en réunion de direction par les chefs de projet trimestriellement (avril / juillet/ octobre / janvier année N+1) ;

- présentation de la synthèse des résultats du Plan Zonal de Sécurité trimestriellement dans le Semois et Lesse News (feuillet d'information interne) ;
- Discussion lors des entretiens préparatoires
- Présentation du rapport annuel ;

Concernant les chefs de service et les gradés

Modification
PZS 01/2009

- Présentation du Plan Zonal de Sécurité et des plans d'action en mars 2009 ;
- Présentation des résultats des plans d'action en réunion du personnel trimestriellement par le Chef de Corps ;
- Synthèse des résultats du Plan Zonal de Sécurité trimestriellement dans le Semois et Lesse news
- Discussion lors des entretiens préparatoires ;
- Présentation du rapport annuel

Concernant le personnel de la direction et des différents services

Modification
PZS 02/2009

- Présentation du Plan Zonal de Sécurité et des plans d'action en mars 2009 ;
- Présentation des résultats des plans d'action en réunion du personnel semestriellement par le Chef de Corps ;
- Synthèse des résultats du Plan Zonal de Sécurité trimestriellement dans le Semois et Lesse news ;
- Diffusion des plans d'action et affichage aux valves de chaque implantation ;
- Discussion lors des entretiens préparatoires ;
- Présentation du rapport annuel.

CHAPITRE 5

Approbation du Plan

5.1 Améliorer et innover

Le 27 Août 2004, le Président de la zone de police, Monsieur Guy Jeanjot, a été informé par les Ministres de l'Intérieur et de la justice, de l'approbation du plan sans réserve, vu sa fort bonne qualité, je cite :

« Après lecture approfondie du Plan Zonal de Sécurité 2005-2008 de la zone de police Semois et Lesse, nous avons le plaisir de vous informer que nous pouvons approuver celui-ci sans réserve, vu sa fort bonne qualité.

L'exercice réalisé par la zone dans le cadre de l'élaboration de ce plan est d'excellente qualité. Il permet ainsi à la zone de disposer d'un document à la fois synthétique, pertinent et très complet. On y retrouve notamment la philosophie de la chaîne de sécurité, des références à la police de proximité ainsi qu'au concept de sécurité intégrale et intégrée.

Une description de la zone, pertinente et synthétique, est faite, complétée en annexe par des données plus précises. Les données, tant objectives que subjectives, sont nombreuses et variées.

Il faut souligner positivement le grand intérêt de la zone pour l'aspect préventif du travail policier. Ainsi, le Plan Zonal de Sécurité retient comme priorité le développement d'une politique de prévention à travers les différentes priorités retenues et en fonction des besoins générés par le travail régulier.

L'évolution par rapport au Plan Zonal de Sécurité précédent paraît positive : les recommandations formulées ont été prises en compte et une évaluation pertinente et de qualité du Plan Zonal de Sécurité précédent a été réalisée.

Le choix des priorités zonales est motivé positivement et négativement sur base de l'analyse de la sécurité tant objective que subjective, d'analyses de statistiques, des besoins de la population, des priorités des autorités judiciaires et administratives.

Une marge de manœuvre positive est prévue mais n'est pas encore spécifiquement attribuée aux différentes priorités.

Nous souhaitons par ailleurs, et uniquement dans l'objectif d'améliorer encore l'exercice de planification pour le prochain cycle, vous fournir les commentaires suivants :

Tout d'abord, il serait intéressant de mieux faire apparaître la vision des autorités locales de police dans le cadre de la préparation du plan (scanning et analyse).

Les différentes normes sont respectées à l'exception de la norme « accueil » et la norme « assistante policière aux victimes ». En ce qui concerne la norme « accueil », la norme est respectée en semaine mais pas le week end. Cependant, un système de renvoi avec mise en communication directe et possibilité de patrouille en cas d'urgence ont été mis en place afin d'y suppléer. En ce qui concerne la norme « assistance aux victimes », elle n'est pas non plus respectée (présence d'un membre du personnel spécialisé). Néanmoins, la zone établit différents accords afin d'assurer cette fonctionnalité (service d'aide aux victimes de la maison de justice de Neufchâteau, service laïque d'aide aux justiciables et victimes de Libramont et l'assistante sociale du Dirco).

Les missions et tâches de nature fédérale relatives aux missions de police judiciaire sont reprises dans le plan.

Cependant, il n'est pas explicitement fait référence dans le plan aux directives ministérielles MFO ou à la COL 2/2002. Il eut été intéressant d'en savoir plus à ce sujet.

Quoi qu'il en soit, nous tenons à encourager la zone de police à poursuivre ses efforts dans le cadre d'un processus d'amélioration continue ».

Deux commentaires ont cependant été formulés dans l'objectif d'améliorer encore l'exercice de planification du prochain cycle.

Le tableau ci-après reprend ces commentaires et les réactions qui y ont été apportées.

Remarques et/ou suggestions des Ministres de l'Intérieur et de la Justice sur le PZS 2005-2008	Initiatives et/ou mesures prises par la zone pour en tenir compte
La zone doit mieux faire apparaître la vision des autorités locales de police dans le cadre de la préparation du Plan	La vision des autorités a été intégrée dans la vision de la zone de police (Point 1.2 et annexe 1)
Le Plan Zonal de Sécurité doit faire référence aux directives MFO ou à la COL 2/2002	Prise en compte des missions et tâches à caractère fédéral (cfr point 2.6.1.3 et point 2.6.1.5 développés ci-avant).

5.2 Approbation

Pour prise de connaissance de ce qui précède et accord sur le présent projet de plan zonal de sécurité	
Date de la séance :	Le 20 février 2009
Membres du Conseil Zonal de Sécurité	SIGNATURES
Monsieur Guy JEANJOT Bourgmestre-président du collège de police	
Monsieur Vincent CAMBIER Procureur du Roi	
Madame Anne LAFFUT, Bourgmestre de Libin	
Madame Catherine MATHELIN, Bourgmestre de Herbeumont	
Monsieur Olivier BOCLINVILLE, Bourgmestre de Bertrix	
Monsieur Jacques PIERRET, Bourgmestre de Bouillon	
Monsieur Claude BONMARIAGE, Bourgmestre de Saint Hubert	
Monsieur Pol BAIJOT, Bourgmestre de Daverdisse	
Monsieur Jean Pol HANNARD, Bourgmestre de Paliseul	
Monsieur Robert DERMIENCE, Bourgmestre de Wellin	
CDP Vincent LEONARD, Chef de corps	
CDP Jean Yves SCHUL, DirCo	
CDP Claude BAULARD, DirJud	

Liste de distribution

1) Le Procureur du Roi

Monsieur Vincent CAMBIER

2) Les membres du Collège et du Conseil de Police

Mr JEANJOT Guy, Président du Conseil Zonal de Sécurité
Mr BOCLINVILLE O.
Mr DERMIENCE Robert
Mr BONMARIAGE Cl.
Mr BAIJOT Pol
Mr PIERRET Jacques
Mme LAFFUT Anne
Mme MATHELIN C.
Mr HANNARD Jean-Pol

3) ZP Semois et Lesse

CDP Vincent LEONARD, Chef de Corps

4) La police fédérale

CDP J.Y SCHUL, Dirco Neufchâteau
CDP Cl. BAULARD, Dirjud Neufchâteau

5) Les membres du Personnel

- a. Direction
- b. Services intervention
- c. Services proximité
- d. SER