

ZP 5280



PLAN ZONAL DE SECURITE « 2020-2025 »



Beyne-Heusay



Fléron



Soumagne

COLOPHON

Autorités et membres du Conseil zonal de sécurité (CZS)

M. D. HENROTTIN, Président du CZS - Bourgmestre de BEYNE-HEUSAY
M. Th. ANCIEN, Bourgmestre de FLERON
M. B. HOUET, Bourgmestre de SOUMAGNE
M. Ph. DULIEU, Procureur du Roi de LIEGE
M. le CDP J.-M. DEMELENNE, Directeur Coordonnateur Administratif
M. le CDP Ch. DEJACE, Chef de Corps

Les membres invités au CZS

M. le CDP P. FLERON, Directeur Judiciaire a.i. de la Police Fédérale de LIEGE

Pour leur participation dans le cadre du recueil des données (scanning) notamment ainsi qu'un appui méthodologique

Nous tenons à remercier plus particulièrement le service des analystes stratégiques du DirCo et le réseau d'appui à la politique (DPP), Monsieur Eric GAUDER et tous les autres collaborateurs.

Pour leur participation à une enquête sur l'orientation de nos choix stratégiques

Les Conseillers communaux des communes de BEYNE-HEUSAY, FLERON et SOUMAGNE.

Pour la réalisation générale du document

L'ensemble de nos collaborateurs et plus particulièrement M. P. ZEEVAERT, Conseiller à l'appui à la politique policière.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
Préface	5
Avis au lecteur.....	7
CHAPITRE 1 MISSION – VISION - VALEURS	9
1.1. Leçons à tirer du plan précédent.....	10
1.2. Les parties prenantes et leurs attentes.....	12
1.3. Mission – Vision - Valeurs	15
CHAPITRE 2 SCANNING & ANALYSE	17
2.1. Leçons à tirer du plan précédent.....	18
2.2. Description socio-économique et démographique de la zone	20
2.3. Image de la sécurité et de la qualité de vie	23
2.4. Attentes et objectifs des autorités et autres parties prenantes.....	35
2.5. Déploiement du corps de police	37
2.6. Image du service policier et de son fonctionnement	39
2.7. Coopération	54
2.8. Synthèse de l'affectation de la capacité	56
CHAPITRE 3 LES OBJECTIFS STRATEGIQUES	58
3.1. Les objectifs stratégiques précédents – Evaluation et leçons à tirer.....	59
3.2. Les objectifs stratégiques 2014-2017	62
CHAPITRE 4 POLITIQUE DE COMMUNICATION.....	70
4.1. Communication Externe	71
4.2. Communication Interne.....	72
CHAPITRE 5 APPROBATION DU PLAN	73
CHAPITRE 6 PLANS D'ACTION ET PROJETS	75
LISTE DE DISTRIBUTION.....	76

INTRODUCTION

Préface

Plus que jamais, ce 5^{ème} opus de notre plan zonal de sécurité bouleverse tous nos points de repère.

Ce plan se réalise alors que nous avons un gouvernement en affaires courantes, et que le plan national de sécurité est en attente d'une version actualisée pour les quatre prochaines années.

Dans un tel contexte, nous aurions pu être tentés de rédiger un document allégé, mais malgré cela, nous avons voulu réaliser un document suffisamment descriptif pour bien comprendre le sens de notre démarche.

Ce document n'est pas figé mais nous pensons qu'il doit être complet pour être une bonne base pour les 6 prochaines années.

Dans ce tableau qui contextualise ce PZS, que penser de toutes ces zones de police qui se demandent ce qu'on pourrait inventer après l'efficience ou l'optimisation.

Plus clairement, la question des moyens résonne comme un écho perpétuel d'un gouffre dans lequel notre vision se perd.

Cela fait plus de 20 ans que les bases de la réforme des polices étaient lancées, au travers notamment de la loi sur la Police Intégrée de 1998, mais ce serait oublier que cette même année mettait en avant les principes d'une norme de financement, qui n'a plus été revue depuis !

Face à un absentéisme problématique, à un recrutement parfois compliqué, à des tâches de plus en plus nombreuses, un sentiment d'incertitude grandit quant au futur de notre corps de métier, et les conditions pour offrir un travail de qualité à nos concitoyens.

Incertain qui se nourrit aussi en arrière-plan, de collaborateurs payant de leur personne les risques de ce travail, où la pénibilité est devenue un critère négociable.

Le bien-être des policiers et leur sécurité soulèvent beaucoup de discussions, mais les actes sont difficiles à poser, même si tout le monde en est convaincu.

Comme le dit Oscar Wild : « L'incertitude est de tous les tourments le plus difficile à supporter » !

Face à ce constat interpellant, nous pouvons être heureux d'être face à une nouvelle équipe de Bourgmestres très attentifs aux enjeux futurs de notre police locale, laquelle s'est peut-être trop éloignée de ses missions de proximité, qui se doivent d'assurer un sentiment de sécurité et de bien-être.

C'est pourquoi ce plan zonal va recentrer ses objectifs stratégiques et ses moyens en les mettant prioritairement en lien avec les attentes citoyennes ressortant d'enquêtes de population.

Pour autant, nous demeurons dans une logique d'une politique intégrée dans une chaîne de sécurité.

C'est pourquoi nous ne manquons pas de prendre en compte certaines attentes du Parquet et de la Police Fédérale, en relançant le principe de points d'attention particulière relatifs à certaines thématiques.

Les Autorités locales sont également conscientes de soutenir une meilleure politique de communication au travers, notamment d'une page Face Book à l'adresse de nos citoyens.

En termes de stratégie policière, nous soutiendrons une politique équilibrée entre prévention-dissuasion et répression, notamment par des actions concertées avec notre partenaire, le Parquet.

Nous tenterons par tous les moyens possibles d'offrir à nos concitoyens une police présente et visible sur le terrain.

Cette politique se traduira dans le schéma des priorités stratégiques et attentions particulières suivantes :

Objectifs stratégiques externes :

- Sécurité routière : lutte contre les accidents avec lésions et mortels au travers d'actions de prévention et répression dans les thématiques : vitesse (voies à 50 km/h) et alcoolémie (+ drogues) au volant. Cette stratégie sera complétée par des contrôles ANPR, ciblés sur les défauts d'assurance et de contrôle technique.
- Les incivilités : Soutien d'une qualité de vie par une lutte contre les incivilités suivant le choix de thèmes, de lieux et de moments, en application du Code de Police et en partenariat avec les Autorités communales ainsi que l'Agent sanctionnatrice, avec une attention particulière quant aux incivilités générées par les bandes de jeunes.
- Les vols qualifiés dans les habitations : Actions d'occupation dissuasive et de visibilité en vue de réduire ce type de fait, et tenter d'appréhender au mieux le sentiment de (in)sécurité de nos citoyens. Actions complétées par la diffusion de conseils en techno-prévention.

Des points d'attention particulière :

- Transmigrants
- Radicalisme
- Cybercriminalité

Un objectif interne :

- Redéveloppement d'une cellule de sécurité routière pour soutenir la politique stratégique de ce domaine ainsi que de porter un appui et une expertise à l'ensemble de nos collaborateurs.

Pourquoi ne pas terminer sur une citation :

“Un homme est fait de choix et de circonstances. Personne n'a de pouvoir sur les circonstances, mais chacun en a sur ses choix.”

Avis au lecteur

Le futur Plan Zonal de Sécurité est réalisé selon les prescrits de la circulaire interministérielle PLP 58 du 11 avril 2019 et couvrira les années 2020 à 2025.

Ce dernier couvrira pour la première fois une période de 6 ans, conformément à la loi du 16 août 2016¹, afin de correspondre à la durée de la législature communale.

Il est important également de signaler le contexte politique dans lequel ce plan est écrit :

- le Gouvernement est minoritaire suite à une rupture du pacte de majorité survenue en décembre 2018 ;
- Il est en outre désormais en affaires courantes suite aux élections législatives du 26 mai 2019, et dans l'attente d'un nouveau pacte de majorité.

Une autre particularité réside dans le fait que l'échéance de l'actuel PZS coïncide avec la fin du Plan National de Sécurité 2016-2019, et la Note Cadre de Sécurité Intégrale 2016-2019.

Le nouveau Plan National de Sécurité 2020-2023 n'étant pas encore disponible, les différents Plans Zonaux de Sécurité devront être rédigés indépendamment de celui-ci, et feront l'objet d'un alignement lors de sa prochaine parution.

Cette particularité implique que les différents Plans Zonaux de Sécurité devront être davantage axés sur la situation locale, mais également que les Autorités locales auront la possibilité de suggérer des thèmes ou phénomènes, qui seront envisagés lors de la préparation du futur Plan National de Sécurité, ainsi que de la Note Cadre de Sécurité Intégrale.

Le contexte général étant posé, le présent document constitue un outil visant la planification et la mise en œuvre de la politique policière locale, et lui permettant d'atteindre ses objectifs en termes de sécurité et de qualité de vie.

Pour ce faire, et dans une optique d'approche intégrale et intégrée, la Police locale applique, entre autres, les principes de « police axée vers la communauté » et de « police guidée par l'information », comme cadre de référence.

La Police locale pourra à cette fin, développer des partenariats avec d'autres acteurs de la chaîne de sécurité, ainsi qu'avec un large éventail de partenaires locaux au sein du paysage institutionnel de la Zone de Police, de la vie communautaire, et des différents mouvements citoyens organisés ici et là.

Ces liens directs permettent à la Police locale de mieux concilier son propre fonctionnement, avec les attentes légitimes de ses multiples partenaires et de la population, et de traiter les difficultés rencontrées selon une approche de type « résolution de problèmes », orientée vers des solutions claires et durables.

¹ Loi du 16 août 2016 modifiant la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux, en ce qui concerne les plans de sécurité.

La Police locale, en s'appropriant les problèmes locaux et en interagissant avec les parties prenantes, adopte ainsi une attitude d'implication capable.

Ce Plan Zonal de Sécurité 2020-2025 est, à l'instar du plan précédent, une mise en pratique du modèle de management EFQM, et ce sont les objectifs de sécurité et de qualité de vie qui doivent guider sa rédaction, plus particulièrement la détermination d'objectifs stratégiques et opérationnels.

Ces choix stratégiques de politique policière sont déterminés au niveau local par le Conseil Zonal de Sécurité qui, pour ce faire, s'appuie sur :

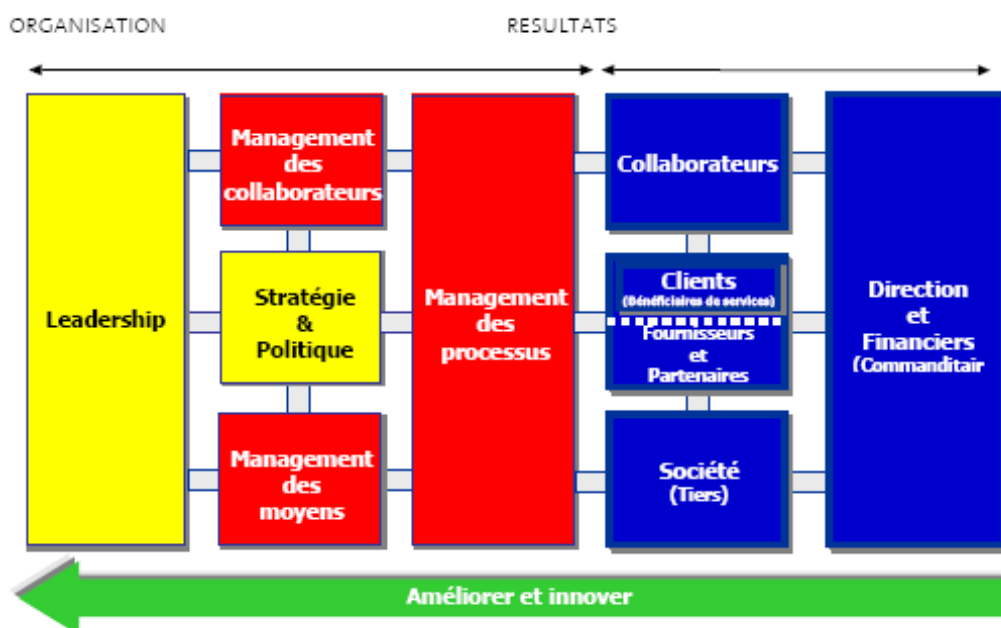
- Un diagnostic stratégique qui comprend, d'une part un scanning de l'environnement local en termes de sécurité et de qualité de vie et, d'autre part, un scanning de l'organisation policière locale elle-même ;
- L'évaluation du Plan Zonal de Sécurité précédent ;
- L'anticipation et la prise en compte des tendances futures déjà identifiées au niveau local, et ayant une incidence potentielle sur la politique de sécurité locale ;
- Les attentes des différentes Autorités de tutelle et celles des partenaires.

En ce qui concerne la mise en œuvre de ce Plan Zonal de Sécurité, il sera fait preuve d'une certaine flexibilité, pour répondre au contexte sociétal actuel caractérisé par un degré d'incertitude élevé.

En effet, des événements perturbateurs et des évolutions rapides des tendances en matière de criminalité, ainsi que la nécessité de saisir de nouvelles opportunités de développement organisationnel et d'innovation, rendent la planification de plans stricts fixés longtemps à l'avance inefficace.

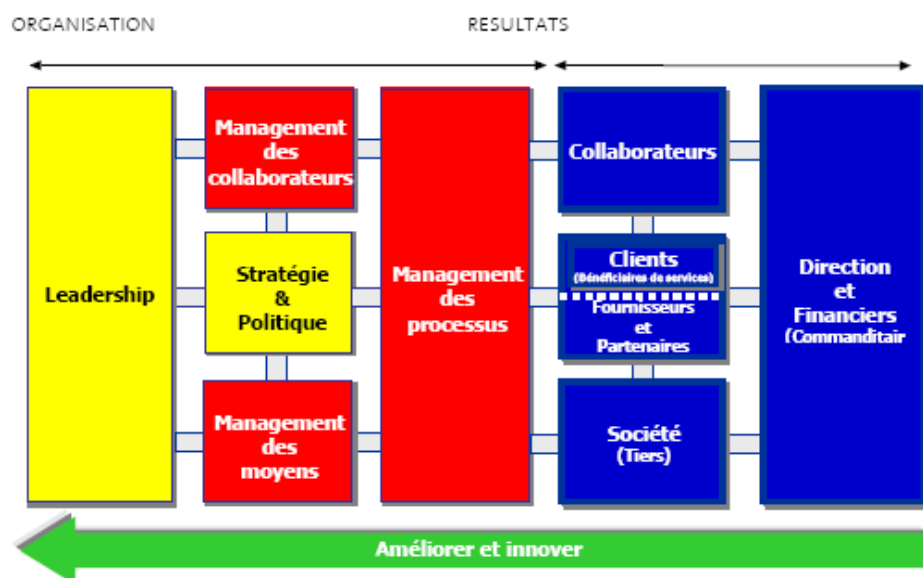
Vous l'aurez compris, il ne s'agit pas uniquement d'un exercice d'écriture conceptuelle, mais bien de la mise en forme d'un plan stratégique qui structurera notre activité policière, suivant une vision à long terme pour la période 2020-2025.

SCHEMA D'UNE ORGANISATION SUIVANT LE MODELE EFQM DU MANAGEMENT PAR L'EXCELLENCE :



CHAPITRE 1

MISSION – VISION - VALEURS



1.1. Leçons à tirer du plan précédent

Une fois de plus, il semble nécessaire pour la bonne compréhension de tous les lecteurs de ce document, de rappeler que ce point « leçons à tirer » s'inscrit dans le cadre spécifique du concept « mission-vision-valeurs ».

Les observations ou réflexions de cette partie ont un caractère très conceptuel, auxquelles il est parfois difficile de donner une dimension palpable, sans vouloir mettre en avant des éléments parfaitement objectivables ou chiffrables, mais tout cela se fera dans la suite.

Par ailleurs, la vie d'un Plan Zonal de Sécurité est en lien, d'une part avec la vie du dirigeant mandataire tête de zone : « le Chef de Corps », et d'autre part, avec « les Autorités locales communales » qui forment le Collège de Police, lesquelles discutent de l'organisation de la Zone de police.

Dans ce contexte, il importe de rappeler que ledit PZS était initialement prévu de 2014 à 2017 pour être finalement postposé à 2019.

De plus, et depuis le début 2019, la Zone de police fonctionne avec une nouvelle équipe de Bourgmestres élus fin 2018.

Dans cette recherche d'un fil conducteur de cette partie « Leçon à tirer du plan précédent », il est nécessaire de rappeler que dans le cadre de son renouvellement de mandat, le Chef de Corps a réalisé un rapport d'activités pour la période du 13 octobre 2013 au 08 janvier 2018.

Une façon simple de tirer un bilan, consiste à prendre en compte ce rapport, reprenant la perception du Chef de Corps des missions policières locales, de sa vision de demain, et des valeurs nécessaires à un travail efficace, efficient et respectueux de la déontologie.

Il n'est pas toujours simple de réaliser la synthèse des concepts assez théoriques « Mission-Vision-Valeurs ».

Les quelques réflexions sur le sujet pourraient apparaître comme une synthèse grossière, mais c'est sans doute la seule façon de mettre en avant les éléments principaux, ceux-ci étant les suivants :

- En termes de « Mission » : Plus que jamais et avec constance, le principe transversal d'une police de proximité était au centre de toutes nos actions policières.
Celui-ci s'inscrivait dans la logique même d'une Zone de police de taille moyenne.
Cette volonté de proximité a souffert toutefois d'un facteur critique de succès, au travers de la question des moyens humains qui en sont le moteur principal.
Au-delà de la volonté du Chef de Corps, et du soutien de son Collège de Police pour maintenir un cadre organique complet, force est de constater que le cadre organique des Inspecteurs, bien que régulièrement remis à niveau, souffre d'un taux d'absentéisme important.
Quant aux Inspecteurs principaux, le cadre déficitaire a du mal à être honoré malgré des ouvertures d'emplois, faute de candidats.

Il faut toutefois contrebalancer cette faiblesse, par la volonté d'une nouvelle équipe de Bourgmestres, soucieux d'avoir une approche prévisionnelle des problèmes d'effectifs, afin de devancer les carences en personnel.

Soyons positifs pour l'avenir.

- En termes de « Vision » : Cette vision rejoignait le principe évoqué précédemment de « proximité ».

L'idée de revoir l'organisation même de nos services au travers du redéploiement des effectifs, d'une autre planification et des bonnes personnes aux bonnes places, a fait son chemin, mais moins vite qu'espérer, la réalité des moyens freinant nos ambitions.

De fait, si un chemin a été parcouru, la réalité quant au personnel disponible pour une organisation en phase avec la vision de demain demeure difficile.

Dès lors, ce nouveau PZS sera l'occasion de poser enfin un nouvel organigramme, même si des carences en effectifs ou en compétences, demanderons à certains collaborateurs de faire preuve plus que jamais de polyvalence.

- En termes de « Valeurs » : Il peut apparaître parfois difficile d'établir un bilan sur une valeur plutôt qu'une autre.

Nous avons souhaité des collaborateurs impliqués, loyaux, motivés, et respectueux des valeurs démocratiques.

Nous considérons globalement que celles-ci ont été respectées, et que celles et ceux qui s'en sont écartés, ont pu en débattre dans le cadre d'un processus d'évaluation ou à l'issue d'un dossier disciplinaire.

Afin de soutenir ce métier qui semble devenir de plus en plus compliqué, contraignant et risqué (mort de plusieurs collègues ses dernières années), nous devons garder à l'esprit la nécessité de garder un équilibre entre les valeurs attendues telles que : « disponibilité » et « motivation », et une juste charge de travail, le débat sur les causes de l'absentéisme n'étant pas éloignées.

En bref, cette première approche bilan ouvrira la discussion sur d'autres éléments dans la suite de ce document, afin de mettre en équilibre les attentes de tous.

1.2. Les parties prenantes et leurs attentes

Au niveau interne :

Au-delà des processus et canaux classiques qui permettent de recueillir et de débattre des attentes des parties prenantes, tels que les Comités de Concertation de Base (CCB), les réunions de direction, et les entretiens d'évaluation, et un secteur a pris de l'ampleur depuis quelques années : le SIPPT.

Il est clair que dans cette matière, les questions de prévention et de bien-être sont au centre de nombreuses discussions, que cela soit sur des questions de matériel ou de conditions de travail.

Le rapport annuel du SIPPT en est l'aboutissement, celui-ci conditionnant clairement notre écoute de la partie prenante : nos Collaborateurs.

Les réunions des Collèges et Conseils de police sont également des plates-formes pour décrypter les souhaits des Autorités locales : nos Employeurs.

Il importe de souligner qu'à cette occasion, le passage du PZS à 6 ans, en concordance avec la durée des mandats communaux, donne plus de cohérence dans l'engagement des parties prenantes.

Au niveau externe :

Comme déjà évoqué précédemment, le rapport d'activité du Chef de Corps, dans le cadre du renouvellement de son mandat couvrant une assez longue période, est un élément important sur lequel nous pouvons nous appuyer.

Lors de cette évaluation, les Autorités n'ont pas manqué de formuler leurs remarques et attentes.

Dans le cadre du scanning préparatoire à ce document, nous n'avons pas omis de mettre à profit l'appui des analystes stratégiques du service du DirCo de la Police Fédérale, en utilisant les bases de données de l'ICAL.

Nous avons bénéficié d'une nouvelle enquête du Moniteur de Sécurité, et nous avons réalisé un questionnaire auprès de la population de la zone, par l'intermédiaire des Conseillers communaux.

Ne négligeons pas également une plate-forme de concertation réunissant l'interne et l'externe : les Conseils Zonaux de Sécurité, et plus particulièrement celui du 7 juin 2019, qui a permis de faire un bilan et un choix de nos futurs domaines prioritaires, en présence du Parquet, des Autorités locales et de la Police fédérale.

Le tableau des attentes est avant tout une présentation très schématique des éléments principaux relevés auprès des partenaires.

Bien évidemment, ces attentes sont pour une part déjà prises en compte dans nos actions policières habituelles, et pour le reste, elles seront le résultat de nos actions et projets futurs, avec l'espoir de disposer de tous les moyens et le temps nécessaire pour obtenir des résultats significatifs.

Au-delà même des résultats espérés, ce recueil des attentes est une façon de mettre en concordance une politique « commune » et « respectueuse » des préoccupations de tous, cette démarche devant être indépendante des résultats à obtenir.

<u>PARTIES PRENANTES</u>	<u>ATTENTES</u>	<u>Facteurs critiques de succès</u>
<u>Direction et financiers</u>	- Tenue fréquente de Collèges et de Conseils de police pour pouvoir être informé régulièrement sur la gestion de la zone de police. - Gestion « prévisionnelle ». - Développement d'une politique de communication par de nouveaux vecteurs (Face Book)	Si la tenue fréquente de Collèges et de Conseils ne pose aucune difficulté pour rendre compte, l'approche prévisionnelle s'avère parfois très compliquée, notamment au niveau de la gestion du personnel. La gestion de la communication est un très beau challenge, mais il ne faut sous-estimer les moyens et le temps à y consacrer.
<u>Clients et société*</u> <i>*il semble opportun pour la lisibilité offerte à tout type de lecteur de rassembler ces 2 parties prenantes.</i>	- Politique soutenue dans le domaine de la sécurité routière et des incivilités - Présence policière sur le terrain accrue (visibilité et dissuasion).	De manière habituelle, la disponibilité de moyens humains sera au centre des préoccupations, ainsi que lors de la mise en place d'une cellule de sécurité routière.
<u>Partenaires</u>	Parquet : Au-delà de la participation aux diverses réunions de concertations thématiques, faire des choix d'actions policières en concertation, afin d'être en concordance avec les capacités de gestion de notre partenaire et ses propres contraintes stratégiques. Police fédérale : collaboration et soutien mutuel dans des actions thématiques et stratégiques.	Certaines matières judiciaires sont de plus en plus complexes, notamment le domaine de la cybercriminalité. Cela demande une forme de spécialisation parfois difficile à développer au sein de petites zones de police afin de répondre à des attentes du Parquet. Au niveau de la Police fédérale, l'appui de ce dernier est nécessaire dans de nouveaux domaines, comme les transmigrants mais sera-t-il suffisant ou constant ?
<u>Collaborateurs</u>	- Soutien de conditions optimales de travail. - Développement des moyens mis à disposition.	Une politique SIPPT dépend aussi de moyens et d'un cadre légal complexe... Des engagements sont régulièrement programmés, ainsi que des achats de matériel, mais cela demande du temps et des investissements.

En conclusion :

Plus que jamais, les attentes sont le reflet des principes mêmes d'une police de proximité, à l'écoute de sa communauté citoyenne et de ses autorités.

Les matières liées au roulage et aux incivilités n'en sont que les meilleurs témoins.

Par ailleurs, les différentes Autorités, ainsi que la Police fédérale, ont toutes les contraintes de leurs propres domaines d'activité.

Dans ce cadre, la concertation pour un choix stratégique pleinement partagé, est au centre des attentes.

Alors que la sonnette d'alarme avait déjà été activée dans le précédent PZS, sur la question des moyens considérant que l'optimisation avait atteint ses limites, aujourd'hui tous les partenaires sont conscients que des choix limités doivent être opérés au niveau de nos objectifs et actions à mener.

Clairement, comme nous le verrons dans la suite de ce document : moins d'objectifs stratégiques pour plus d'efficacité, et dans tous les cas réalistes et réalisables en fonction des moyens mis à disposition de tous les partenaires.

1.3. Mission – Vision – Valeurs

• Mission

Il importe de rappeler pour les lecteurs néophytes, comme à l'identique du précédent PZS, que notre Zone de police assurera sa mission au travers des 7 fonctions de base que sont : le travail de quartier, l'accueil, l'intervention 24/24, l'assistance aux victimes, le maintien de l'ordre public, la recherche et l'enquête locale et la circulation.

Par une approche intégrée au sein de la chaîne de sécurité, elle s'attachera à soutenir le bien-être et la tranquillité à l'ensemble des citoyens de nos trois communes.

Par notre taille moyenne et notre positionnement local, nous mettrons particulièrement l'accent sur un travail de proximité réalisé de manière transversale, par le biais de nos différents services offerts à la population.

(Pour le détail de toutes les missions, nous renvoyons les lecteurs à l'annexe n°1)

• Vision

Au niveau interne :

Dans le cadre de l'objectif stratégique de sécurité routière, présent depuis de nombreuses années de la 7^{ème} fonctionnalité policière de base, des attentes des partenaires tels que l'AWSR et VIAS, mais aussi des préoccupations des citoyens et des Autorités locales, notre Zone de police soutiendra le redéveloppement d'une « cellule de sécurité routière », notamment par l'affectation d'un personnel dédié à cette mission, formé spécifiquement et disposant du matériel ad hoc.

Cette cellule soutiendra aussi par sa présence dissuasive, un lien de proximité et de visibilité auprès de nos concitoyens.

Plus globalement, cette vision sera soutenue, d'une part par une organisation mieux définie des fonctions attendues au sein de la Zone, par le biais d'un nouvel organigramme mettant fondamentalement l'accent sur les fonctions à remplir au sein de notre Police locale, et cela indépendamment des personnes susceptibles et disponibles pour les exécuter.

Une communication interne comme un point d'attention sera maintenue, et une réflexion sera développée sur la manière de soutenir cette dernière de manière simple et rationnelle, via des canaux de communication utilisant notamment l'Intranet.

Au niveau externe :

Au-delà de la satisfaction globale des citoyens par rapport à la qualité du travail fourni par nos collaborateurs, de ce qui semble transparaître dans différentes enquêtes, nous continuerons à sensibiliser ces derniers au principe d'une police de proximité attentive à la dimension d'un travail « local », et où la proactivité ainsi que la visibilité sont des éléments importants comme réponse à fournir pour soutenir un sentiment de sécurité.

Ce principe se développera transversalement dans l'ensemble du personnel de la Zone de police, mais aussi au travers de la ligne hiérarchique.

Plus concrètement, au-delà d'actions stratégiques orientées, des moyens nouveaux seront déployés, tels que des patrouilles à vélo.

Des gradés seront sensibilisés au principe de bulletins de service journaliers, qui impliquent nos collaborateurs dans cette action de proximité et de visibilité.

Cette vision a pour but de soutenir ou de rétablir un lien social entre la police et le citoyen mais également d'occuper de manière dissuasive le terrain.

• Valeurs

Comme dans les précédents PZS, se pose la question de la manière adéquate de mettre en exergue les valeurs des services de police.

Une fois de plus, la liste exhaustive de ses dernières n'apporterait pas de plus-value, voire un manque de lisibilité ou d'impact attendu.

Pourtant, certaines valeurs peuvent apparaître comme plus importantes, ou plus en phase avec la philosophie de la Zone de police.

Ces valeurs centrales de la Zone doivent apparaître comme une ligne de conduite à laquelle tous les collaborateurs doivent s'identifier.

Faire un choix motivé est sans doute la meilleure façon d'y prêter attention, et de les mettre en exergue.

Notre Zone de police souhaite mettre en avant les 3 valeurs suivantes :

Symboliquement, nous pourrions parler de la **ligne rouge (RED)** de nos valeurs.

- ✓ **Respect des droits et libertés** : Dans une société où ces derniers sont de plus en plus au centre de débats, la Police de part son autorité, doit veiller particulièrement à y prêter une attention particulière.
Nos collaborateurs doivent également être attentifs aux propos et commentaires tenus dans les réseaux sociaux.
- ✓ **Esprit de service** : Plus que jamais, en lien avec la vision d'une police locale de proximité, les collaborateurs se doivent d'avoir cette attitude tournée vers le citoyen et ses attentes.
- ✓ **Disponibilité** : Si clairement le métier de policier revêt une pénibilité, c'est aussi parce que nos collaborateurs doivent être disponibles, plus que pour d'autres domaines professionnels, même si cette disponibilité, qui est une forme de motivation, doit se faire dans le respect des règles du bien-être au travail.

CHAPITRE 2

SCANNING & ANALYSE

Cette enquête a conforté et confirmé des observations déjà relevées dans d'autres enquêtes, comme celle que nous avons exclusivement adressées à la communauté des seniors dans le PZS précédent ou comme dans d'autres Moniteur de Sécurité.

- *Pour le recueil de données externes au travers d'une enquête statistique structurée, nous avons pu, grâce à la présence d'un contrat de prévention et de sécurité au sein de la commune de Fléron, bénéficier à nouveau de l'outil très utile du Moniteur de Sécurité 2018.*

Une fois de plus, cette enquête permet de mettre en avant les attentes et le sentiment de nos concitoyens, par rapport à différentes problématiques criminelles et d'incivilités, ainsi que leurs appréciations sur le travail de nos policiers.

Si cette enquête n'apporte pas de grandes nouveautés quant aux résultats obtenus, cela conforte notre analyse, et permet de faire un parallèle avec notre propre enquête citée plus avant.

En conclusion :

Un scanning de données apparaît comme une photo ou un arrêt un moment donné sur différents éléments, qui permet d'une part de tirer un bilan sur l'évolution de phénomènes, notamment en lien avec des objectifs stratégiques (PZS précédent).

C'est également un état des lieux pour jeter un regard sur le futur, sur de nouvelles tendances à prendre en compte, en ce compris des éléments socio-économiques.

Cette approche mélange des données diverses, dont certaines sont clairement subjectives, mais c'est aussi l'occasion de rappeler qu'un PZS est un plan de politique qui doit être la conjonction des souhaits et attentes de différents partenaires, dont un partenaire clé au sein d'une Zone de police locale : « la population », que nous servons au travers de notre travail quotidien.

Cette démarche de scanning doit absolument être nourrie d'observations, afin d'être contextualisée et compréhensible ou utile pour la suite de ce document.

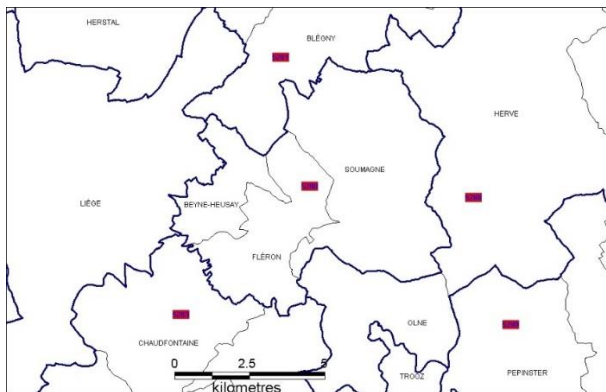
Les points suivants vont par conséquent développer cette démarche.

2.2. Description socio-économique et démographique de la zone

Si cette partie consacrée à la description de notre Zone de police, permet de mettre en avant quelques éléments importants qui impactent notre gestion policière, et éventuellement nos orientations stratégiques, éléments que nous ne manquerons pas d'exposer dans la suite, cette partie s'adresse aussi aux lecteurs qui ne connaissent pas suffisamment les caractéristiques de notre territoire, éléments qui permettent une contextualisation (annexe n°3).

Afin d'éviter une fois de plus de verser dans un copier-coller du précédent PZS, nous tenterons d'être novateurs dans cette présentation au travers de l'approche suivantes :

1. Données administratives
2. Données géographiques
3. Données démographiques et socio-économiques
4. Données spécifiques



Description rapide de notre Zone de police :

1. Données administratives

Cette Zone de police est composée de 3 entités communales : Beyne-Heusay, Fléron et Soumagne.

L'Autorité administrative est composée de M. Didier HENROTTIN, Bourgmestre-Président (Beyne-Heusay), de M. Thierry ANCION, Bourgmestre (Fléron) et de M. Benjamin HOUET, Bourgmestre (Soumagne).

Nos autres Autorités sont représentées par de M. Philippe DULIEU, Procureur du Roi de l'Arrondissement judiciaire de Liège et de M. Hervé JAMAR, Gouverneur de la Province de Liège.

2. Données géographiques

Cette Zone pluri-communale a une superficie totale de 48,2 km² dont 7,3 km² pour Beyne-Heusay, 13,7 km² pour Fléron et 27,1 km² pour Soumagne.

Nous avons à l'Est : la Zone de police « Pays de Herve », à l'Ouest : la Zone de police de Liège, au Sud : la Zone de police SECOVA (Trooz-Chaudfontaine) et au Nord : la Zone de police BASSE-MEUSE (Blegny).

3. Données démographiques et socio-économiques

Au 1^{er} janvier 2018, selon les données officielles de la Région wallonne (WALSTA), nous dénombrons à Beyne-Heusay : 12.019 habitants, à Fléron : 16495 habitants et à Soumagne : 16.888 habitants, soit un total de : 45.402 habitants.

La moyenne de densité de population est de 940 habitants au km², avec un chiffre de 1.642 pour Beyne-Heusay, de 1.202 pour Fléron et de 622 pour Soumagne.

Notons que 23,2% de cette population est âgée de moins de 20 ans, et nous observons un chiffre de 26,7% pour les plus de 60 ans.

Les personnes n'ayant pas la nationalité belge représentent 7,8% dont les 3 premiers pays sont : l'Italie, l'Espagne et la France.

Le nombre de logements sur le territoire s'élève à 20.045, avec respectivement un chiffre de 5.401 pour Beyne-Heusay, 7.598 pour Fléron et 7.046 pour Soumagne.

Le revenu moyen net imposable s'élève pour l'ensemble du territoire à 16.810 euros par habitant, et il est supérieur au revenu moyen de la Province. Le taux de chômage est de 9,7% et le revenu d'intégration social (RIS) est de 1,6%.

4. Données spécifiques

Notre zone de police comporte 5,1 km d'autoroutes sur le territoire de Soumagne, 31,9 km de routes régionales ou provinciales et 227,3 km de voiries communales.

Le parc automobile est de 28.406 véhicules dont 81 % constitués de voitures privées.

Nous comptons 32 implantations pour l'enseignement fondamental et 3 implantations principales pour l'enseignement secondaire, soit : 1.614 élèves de maternel, 3.058 élèves du primaire et 2.514 élèves du secondaire.

Les territoires de Soumagne et de Fléron sont traversés par le tracé du TGV et son tunnel. Des zonings d'activités industrielles ou de PME, ainsi que des centres commerciaux se situent essentiellement sur les entités de Fléron et de Soumagne.

Nous dénombrons un seul site SEVESO « seuil bas » sur l'entité de Soumagne (Fort d'Evegnée).

Par ailleurs, l'entité de Soumagne accueille sur son territoire le Domaine Provincial de Wégimont, qui à la haute saison, peut recevoir des milliers de personnes.

Ajoutons pour terminer cette présentation, que notre Zone de police rassemble sur ses 3 entités, les logements sociaux du Foyer de la Région de Fléron, soit près de 3.000 habitations.

Quelques observations significatives :

- Sur le plan démographique : les entités de Fléron et de Soumagne sont depuis quelques années, en constante progression dans le développement de son parc d'habitations, tout en sachant que la commune de Soumagne dispose d'un potentiel de territoire plus important.
- Sur le plan socio-économique : même si l'entité de Beyne-Heusay est la moins riche, le bilan global pour les revenus par habitant de la Zone est supérieur à la situation de la Province. Par ailleurs, l'entité de Soumagne est la plus riche des trois.
En termes de développement d'activités, il est clair que le domaine des commerces et PME sont à mettre en avant.
A nouveau, des projets se développent surtout sur les entités déjà citées : Fléron et Soumagne.

En conclusion :

Il importe de rappeler que notre activité policière est aussi en lien avec le développement des entités qu'elle gère.

Globalement, la population et l'habitat continuent de progresser. Ce sont donc des citoyens qui doivent s'inscrire dans notre approche de sécurité et de bien-être.

Cette évolution impacte également les questions de mobilité.

A cet égard, la saturation de la nationale 3, axe de pénétration entre le plateau de Herve, l'autoroute de Soumagne, et la Ville de Liège en sont de beaux exemples.

Notre Zone de police a encore un potentiel de développement, et elle dispose d'une population relativement jeune.

Il n'est donc pas vain de rappeler qu'il y a une certaine proportionnalité entre le développement socio-économique d'une population, et les moyens à affecter aux missions policières au service de cette dernière.

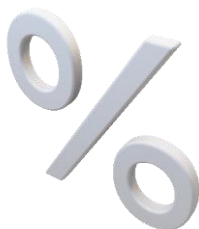
Il est assez fréquent de rapporter le budget d'une Zone de police au nombre d'habitants, afin de voir comment une dotation évolue.

Toutefois, cette comparaison ne doit pas être un point de repère exclusif pour une analyse prévisionnelle.

De fait, le développement d'activités dans des zonings commerciaux ou de PME ajouteront clairement des problématiques supplémentaires, simplement par le transit des personnes.

Dans ce cadre, que penser d'une norme de financement établie en 1998 (norme KUL), dont les données basées notamment sur des éléments socio-économiques et démographiques, sont bien évidemment obsolètes !

Bref, cette carte d'identité d'une Zone de police n'est pas sans conséquence sur nos choix stratégiques, et surtout sur les moyens à prévoir pour une réalisation efficace de nos missions policières, tant attendues par nos concitoyens.



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

Cette partie pourrait apparaître aux yeux de néophytes non-aguerris à la lecture d'un PZS, comme assez rébarbative, si nous sommes trop exhaustifs dans l'exposé de nos données.

Pour autant, il serait trop simple de renvoyer l'essentiel de ce contenu dans des annexes, que beaucoup d'entre-nous évitent de consulter.

Il faut trouver un juste équilibre entre la forme et le fond.

Concrètement, il s'agit de trouver la meilleure synthèse possible de ce qui doit-être présenté dans cette partie, de mettre en exergue des observations sur l'état des lieux de notre Zone de police, et surtout de contextualiser ou de rationaliser les données exposées, afin de les rendre compréhensibles, didactiques, voire pédagogiques (certains lecteurs seront de jeunes policiers qui intègrent notre zone de police).

Cette image est un élément important pour illustrer le cadre de référence, et les bases de nos choix stratégiques futurs.

Les Autorités, parties prenantes, ont défendu leurs attentes, et en ont débattu officiellement en Conseil Zonal de Sécurité en juin 2019.

Cette image a été un cadre de référence pour des choix, comme des non-choix d'une politique de sécurité et de qualité de vie.

Ce cadre est le reflet des caractéristiques parfois spécifiques d'une Zone de police par rapport à une autre !

Dès lors, nos observations ou notre contextualisation s'axeront sur le lien entre cette image, et les choix stratégiques de ce PZS.

2.3.1. Données objectives

Notre activité policière produit classiquement des procès-verbaux, lesquels se retrouvent en BNG.

Selon la manière de collecter et d'analyser ceux-ci, on peut constater une certaine variabilité des chiffres présentés. Cette situation pourrait procurer un sentiment d'incompréhension ou d'incohérence !

Comme déjà évoqué dans ce document, nous avons pris le parti d'utiliser l'outil d'analyse mis à disposition par les analystes stratégique du DirCo : l'ICAL.

Cet outil accessible par différents partenaires de la sphère policière, au niveau arrondissemental, permet de soutenir une forme d'uniformité dans la manière de présenter des données, qui sont toutes issues de la BNG (pour les détails de tous les chiffres, nous renvoyons les lecteurs au document ICAL à l'annexe n°4).

Nous compléterons, lorsque cela s'avèrera nécessaire, par d'autres sources tels que le baromètre de la sécurité routière ou des extractions de données réalisées directement au sein de notre entité.

Pour démystifier cette question des chiffres et des statistiques qui en découlent, le principe parfois très pompeux du caractère « scientifique » des statistiques, doit-être nuancé par le fait que nous travaillons avant tout sur une criminalité enregistrée.

Dès lors, certaines matières souffrent d'un taux de déclaration faible, donc d'un chiffre noir qu'il ne faut pas négliger dans notre analyse.

Pour terminer sur une citation humoristique mais qui a tout son sens : « *les statistiques, c'est comme le bikini, cela donne des idées mais cela cache l'essentiel* ».

Les chiffres ou les statistiques ne doivent donc pas nous éloigner des attentes de nos citoyens (nos clients).

Leurs demandes peuvent s'avérer être très subjectives, notamment pour les problèmes qui portent sur le sentiment de sécurité. C'est pourquoi, les données subjectives qui suivront, auront un rôle important pour équilibrer et nuancer cette première analyse.

En préambule de ce qui va suivre, il est intéressant à titre indicatif, de montrer la répartition globale des PV selon les 3 entités communales de cette Zone de police.

REPARTITION DES PV INITIAUX PAR COMMUNES (année 2018 – source ICAL)			
TOTAL PV initiaux	PVi Beyne-Heusay	PVi Fléron	PVi Soumagne
4.504	1.273	1.759	1.472

Observations :

Nous constatons depuis de très nombreuses années, malgré l'évolution socio-économique de l'entité de Soumagne qui la place à jeu égal avec la commune de Fléron, que cette dernière reste toujours n°1 par rapport aux faits actés par nos services.

En matière de criminalité et de nuisances :

Une manière d'aborder cette question des phénomènes criminels et de nuisances, passera essentiellement par la présentation de quelques tableaux fournis par les analystes du DirCo de Liège.

Ces derniers nous semblent suffisamment indicatifs d'un état des lieux.

Nous ne manquerons pas d'y présenter également des tableaux de sous-catégories, pour plus de précisions sur certains phénomènes qui, soit font déjà partie d'objectifs stratégiques habituels de notre Zone, soit font partie des préoccupations citoyennes ou des Autorités.

Nous y joindrons régulièrement quelques observations pour contextualiser cette présentation.

Une première approche globale :

ZP Beyne-Fléron-Soumagne : Evolution des phénomènes criminels *

(Source : Police fédérale / DCA Liège - 25 avril 2019)

	Moy. 12-14	2014	2015	2016	2017	2018
Total de PV initiaux	4 788	4 676	4 465	4 191	3 866	4 504
dont PV "infractions"	3 195	2 937	3 339	2 976	2 787	3 199
dont PV "non infractions"	1 593	1 739	1 126	1 215	1 079	1 305
Vols	1 168	1 090	1 148	1 055	824	1 036
Atteintes à l'intégrité	867	819	1 009	828	826	982
Dégradations volontaires	448	386	446	338	344	329
Criminalité EcoFin	179	181	211	199	200	258
Stupéfiants	56	48	49	84	93	100
Immigration illégale	14	16	13	20	44	63
Infractions "armes"	58	25	70	50	51	43
Infractions "environnement"	52	49	37	48	88	76
Traite des êtres humains	2	4	4	4	4	3
Hormones	2	0	2	3	4	1
Hooliganisme	3	9	4	4	0	2

* Un même fait peut se retrouver dans plusieurs (sous-)phénomènes.

** L'évolution corrigée désigne l'évolution entre la moyenne 12-14 et l'année 2018.

Observations :

- ✓ Ce tableau nous donne rapidement une image des principaux phénomènes que nos services actent dans leurs PV initiaux.
Le top 3 est constitué : en premier des vols, en second des atteintes à l'intégrité, et en troisième des dégradations volontaires. Ce classement ne change pas par rapport au précédent PZS !
- ✓ Par rapport à ce trio de tête, on notera sur plusieurs années les éléments suivants :
 - Tant pour les vols que pour les atteintes à l'intégrité, au-delà de chiffres qui fluctuent, la dernière année de référence indique une hausse.
 - Pour ce qui est des dégradations volontaires, depuis quelques années, les chiffres sont moins élevés, avec une année 2018 encore plus basse.
 - Au-delà de ces variations qui dépendent parfois du caractère épidémique d'un phénomène, c'est aussi une criminalité enregistrée qui dépend aussi de la volonté de déposer plainte.
 - Quoi qu'il en soit, ce trio a représenté en 2018 : 2.347 faits sur les 3.199 PV initiaux d'infractions, soit : 73% des principaux phénomènes !
- ✓ En dernier lieu, nous constaterons que la matière « ECOFIN » est un domaine qui n'est pas à négliger.
Quant au domaine des stupéfiants, les chiffres dépendent directement de la proactivité policière à agir sur cette matière.

Une seconde approche plus détaillée :

Le domaine des vols dans les habitations et les vols à main armée

ZP Beyne-Fléron-Soumagne : Evolution des vols *

(Source : Police fédérale / DCA Liège - 25 avril 2019)

	Moy. 12-14	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL DES VOLS	1 168	1 090	1 148	1 055	824	1 036
Vols dans les habitations	527	478	479	430	368	519
dont Cambriolages	395	366	332	299	262	400
Vols avec violences/menaces	74	75	83	56	55	50
dont Vols sur la voie publ.	29	30	38	26	23	27
dont Vols à l'arraché	14	14	20	17	19	14
dont Racket / Steaming	0	1	0	1	0	1
dont Vols à main armée	26	26	29	20	17	10
dont dans les commerces	13	6	18	9	8	3
dont sur la voie publique	7	5	10	6	4	5
dont dans les habitations	5	14	1	4	4	2

ZP Beyne-Fléron-Soumagne : Evolution des atteintes à l'intégrité *

(Source : Police fédérale / DCA Liège - 25 avril 2019)

Observations :

- ✓ Très clairement, la problématique des vols ayant pour cible les habitations, emporte la 1^{ère} place et cela depuis le 1^{er} PZS.

Ce n'est donc pas par hasard que cette cible demeure un objectif stratégique, plus particulièrement les « vols qualifiés dans les habitations » pour ce qui nous concerne.

Au-delà de toutes les actions menées pour lutter contre ceux-ci, d'une politique de prévention qui est de plus intégrée au sein de la population, le phénomène varie de manière épidémique en fonction d'auteurs.

On constatera que les chiffres de 2018 ont été particulièrement élevés, mais au moment de rédiger ce document, les chiffres de 2019 sont à la baisse.

- ✓ Il est utile de s'attarder sur les vols avec violences et menaces, plus particulièrement les vols à main armée contre les commerces, sachant que ces derniers s'inscrivaient dans le PZS précédent comme un objectif stratégique, en partenariat notamment à la Police fédérale.

Depuis 2016, les chiffres sont en diminution pour atteindre le chiffre de 3 faits en 2018 !

D'autres domaines : atteintes à l'intégrité, dégradations, Ecofin, stupéfiant et immigration illégale

	Moy. 12-14	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL DES ATTEINTES	804	819	1 009	828	826	982
dont Violence intrafamil.	254	253	287	243	235	306
Atteintes à l'intégrité physique	378	369	460	422	414	490
dont Coups/blessures volont.	274	269	317	301	319	363
dont en sphère familiale	111	102	144	139	140	201
dont sur la voie publique	94	96	115	93	112	121

	Moy. 12-14	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL DEGRADATIONS	428	386	446	338	344	329
dont Dégradations de véhic.	207	158	219	158	163	163
dont Incendies et explosions	26	25	18	28	36	49
TOTAL INFRACTIONS ECOFIN	169	181	211	199	200	258
dont Escroqueries	73	85	98	97	114	135
dont par Internet	34	50	53	48	55	57
dont sans Internet	39	35	45	49	59	78
dont Criminalité informatique	49	46	48	54	51	80
dont Fraudes carte de paiement	18	17	28	28	23	38
dont Trafic de documents	30	30	34	29	17	19
dont Faux monnayage	25	21	32	19	18	44
dont Corruption	1	0	0	1	0	3
dont Contrefaçon	2	0	4	6	4	4
dont Blanchiment	1	1	0	0	1	0
TOTAL FAITS STUPEFIANTS	56	48	49	84	93	100
dont Détention	35	30	31	59	70	79
dont Vente	14	11	11	13	11	15
dont Import-export	2	0	1	0	0	1
dont Production/fabrication	3	6	5	5	7	4
TOTAL IMMIGR. ILLEGALES	15	16	13	20	44	63

Observations :

- ✓ Il importe de constater que globalement, le domaine des atteintes à l'intégrité rassemble un nombre très important de PV, parmi lesquels de nombreux PV pour des faits de harcèlement ou de menaces, mais on y retrouve aussi quelques centaines de faits de violences, notamment dans la sphère des violences intrafamiliales !
Dans ce domaine, force est d'admettre que nos services de police sont cantonnés dans un rôle de constat.
Il est difficile d'être proactif, hormis le travail mené par notre service d'assistance aux victimes.
- ✓ Dans le domaine des nuisances, les dégradations sont un sujet sensible au niveau des citoyens.
Constatons que la cible « dégradation sur voiture » semble plus stable depuis quelques années.
Ajoutons que toutes les dégradations ne sont pas toujours déclarées par nos concitoyens.

- ✓ Il appert intéressant dans cette approche plus précise, de faire un spot sur le domaine Ecofin, et plus clairement des escroqueries ou fraudes via Internet ou l'informatique.
Le sujet est de plus d'actualité.
Si les chiffres ne représentent que quelques dizaines de PV par an, il est évident que tout le monde ne déclare pas systématiquement ce type fait.
S'il est sans doute difficile d'être préventif en la matière, la qualité dans la prise de plainte et le suivi de ce type de dossier est sans aucun doute la seule chose possible à notre niveau, au-delà, cela demande des compétences ou spécialisations qui sortent de la sphère d'activité habituelle d'une petite zone de police locale.
- ✓ Il appert intéressant de montrer, que des chiffres dans le domaine des stupéfiants, et plus particulièrement celui de la détention, peuvent rapidement augmenter par notre proactivité.
Force est de constater que ces derniers ont augmenté depuis 2016, les contrôles drogues dans le cadre du roulage ou les contrôles de bandes de jeunes n'y sont pas étrangers.
- ✓ Le dernier spot relatif à l'immigration illégale met en avant des chiffres en net augmentation en 2017, et surtout en 2018 !
Ceci doit être formellement à mettre en lien avec l'apparition d'un nouveau phénomène sur une partie bien déterminée de notre territoire : les transmigrants sur le parking autoroutier de Tignée/Barchon.
Ce nouveau phénomène perdure dans le temps.
Des opérations en partenariat avec la Zone voisine, la police des autoroutes et les Autorités concernées sont déployées, sans obtenir pour l'heure des résultats significatifs, la réflexion est ouverte...

En conclusion de cette présentation consacrée aux problèmes de criminalité et de nuisances :

- ➔ Un trio demeure toujours d'actualité : VOLS – ATTEINTES A L'INTEGRITE – DEGRADATIONS VOLONTAIRES
- ➔ Parmi nos cibles stratégiques déjà présentes dans le précédent PZS, on constate notamment que les vols qualifiés dans les habitations restent nombreux.
A l'inverse, les vols à main armée contre des commerces, se résument à quelques faits.
- ➔ D'autres matières soulèvent un débat, telle l'immigration illégale des transmigrants du parking autoroutier de Tignée/Barchon, mais aussi la question des fraudes via Internet.
- ➔ La sphère des violences sociales, dont notamment les violences intrafamiliales, n'est pas à négliger.
Mais comment être proactif et préventif dans ce domaine au-delà d'un rôle de constat ?

En matière de sécurité routière :

Cette matière revêt un caractère particulier pour de multiples raisons.

Elle présente la 7^{ème} fonctionnalité de base de nos missions, elle est au centre des préoccupations de différents partenaires (AWSR, VIAS, ...), elle est au centre du débat citoyen et politique, parfois avec ambiguïté : « tout le monde est demandeur mais personne ne veut recevoir de PV ».

Au-delà des thématiques qui sont le plus souvent abordées dans ce domaine (alcoolémie, vitesse, ceinture, gsm), la cible qui sera mesurée est l'évolution du nombre d'accidents avec lésions corporelles (voire mortels).

ACCIDENTS AVEC BLESSES ET MORTELS (Quéry BNG – ZP5280)						
ANNEES	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne/an
Accidents avec blessés	116	114	100	89	102	104,2
Accidents mortels	1	3	2	0	0	1,2

Observations :

- ✓ Depuis plusieurs années, le nombre d'accidents avec blessés reste stable, et à un niveau relativement peu élevé, d'autant que lorsqu'on analyse les données du baromètre de la sécurité routière, les accidents avec blessés graves nécessitant une intervention médicale urgente, ne représentent heureusement que +- 10% du chiffre brute du tableau ci-avant.
- ✓ Au-delà de la gravité de l'évènement, le chiffre des accidents mortels est très faible, puisqu'il ne s'agit que de quelques faits par an !
- ✓ Notre zone est, comme évoqué dans la partie précédente sur les caractéristiques socio-économiques, soumise de plus en plus à des problèmes de saturation du trafic (surtout sur Fléron).
Pour autant, nous restons convaincus qu'indépendamment des chiffres précités, qui sont encourageants, une politique de sécurité routière est nécessaire pour maintenir une occupation dissuasive du terrain et répressive, selon des actions clairement établies.
Les quelques chiffres qui vont suivre l'illustrent bien.

Quelques chiffres relatifs aux infractions les plus souvent relevées (extraction du baromètre de la sécurité routière) :

ZP BEYNE-FLERON-SOUMAGNE

INFRACTIONS ROUTIERES

2017 et 2018

		TOTAL
TOTAL ZP BEYNE-FLERON-SOUMAGNE	Vitesse	749
	GSM	279
	Code de la route	223
	Assurance	138
	Conditions techniques	129
	Alcool	126
	Immatriculation	122
	Ceinture et siège enfant	89
	Permis de conduire	73
	Feux de signalisation	56
	Arrêt et stationnement	46
	Casque et vêtements de protection	8
	Poids lourds	8
	Autres	4
	Drogues	1
	TOTAL	2051

		TOTAL
TOTAL ZP BEYNE-FLERON-SOUMAGNE	Vitesse	388
	Code de la route	231
	GSM	216
	Immatriculation	132
	Assurance	124
	Conditions techniques	115
	Alcool	105
	Permis de conduire	62
	Ceinture et siège enfant	31
	Feux de signalisation	22
	Arrêt et stationnement	17
	Poids lourds	11
	Casque et vêtements de protection	5
	Autres	3
	Drogues	1
	TOTAL	1463

Observations :

- ✓ Au-delà des thématiques classiques : vitesse, alcool, GSM, il est intéressant de relever toute l'importance des infractions dans le registre des documents non-conformes (immatriculation, assurance, conditions techniques et permis de conduire).
De fait, ceux-ci rassemblent plus de 400 faits/an !

Quelques chiffres relatifs aux contrôles de vitesse et d'alcoolémie (source baromètre de la sécurité routière)

Nombre de contrôles de vitesse pour les 6 premiers mois de 2019			
	Total des contrôles	Nombre de contrôles « + »	% des contrôles « + »
Contrôles avec agent sans interception	6256	379	6%
Contrôles avec agent avec interception	268	28	10,4%
Contrôles radar automatique		141	

Nombre de contrôles d'alcoolémie pour les 6 premiers mois de 2019			
	Total des contrôles	Nombre de contrôles « + »	% des contrôles « + »
Contrôles lors d'un accident	95	9	9,4%
Contrôles lors d'opérations programmées	175	9	0,5%

En conclusion de cette présentation consacrée aux problèmes de sécurité routière :

Cette matière très médiatisée qui touche tout le monde, nécessite sans aucun doute possible, le besoin d'occuper le terrain, à tout le moins de manière dissuasive ou avec un subtil équilibre entre prévention et répression.

Si tel n'était pas le cas, il est à craindre que nous aurions des chiffres à nouveau à la hausse.

Cette matière demande de la créativité et de la nuance dans la façon dont nous comptons la gérer.

A l'occasion de ce nouveau PZS, il est intéressant de constater que les infractions liées au défaut d'assurance ou de documents, se trouvent dans le top de tête.

Il serait absurde de ne pas en tenir compte, d'autant que nous disposons d'un moyen technique très efficace au travers d'un véhicule ANPR.

Par ailleurs, il importe de rappeler, comme bien d'autres Zone de police, que nous bénéficions d'une subvention de plus de 300.000 € chaque année, afin de consacrer des moyens, tant humains que matériels, même si ces derniers peuvent très vite être onéreux !

Ajoutons que ce secteur réclame également l'acquisition de compétences au travers de formations ad hoc, pour autant cette matière peut être transversalement rapportée au sein de tous les policiers opérationnels d'une Zone de police, où les inspecteurs de quartiers doivent être aussi des acteurs.

Pour terminer, soulignons que ce domaine impacte les Autorités locales, au travers de la question plus générale de la mobilité et du partage de la voirie avec une catégorie plus large d'utilisateurs !

En matière de maintien de l'ordre :

Comme déjà évoqué par dans le précédent PZS, nous n'avons pas de structures importantes qui engagent de manière régulière un processus de maintien d'ordre, tel un stade de foot ou telle une prison.

Il est toutefois utile de citer à nouveau le Domaine Provincial de Wégimont sur l'entité de Soumagne. Ce centre récréatif saisonnier peut rassembler des milliers de personnes durant les week-ends ensoleillés.

Depuis quelques années, un processus de gestion en partenariat avec le domaine et la TEC, permet de planifier les effectifs à engager, tout en notant que nous n'avons plus d'incidents notables à relever.

Notre Zone de police est fondamentalement une Zone de taille moyenne, mélangeant des caractéristiques urbaines et campagnardes, qui drainent des services d'ordre locaux connus et planifiables.

On notera toutefois que les festivités en juillet sur l'entité de MELEN peuvent rassembler, avec son bal, quelques milliers de personnes.

Cette festivité semble prendre de l'ampleur d'année en année, ce qui nécessite d'y prévoir des moyens policiers suffisamment dissuasifs et préventifs.

Il est entendu que s'il n'existe aucun service dédié directement la gestion de l'espace public, il a été décidé de répartir la gestion des services d'ordre de la manière suivante : les gros services sont gérés par la Direction de l'intervention, et les petits services par les Postes locaux concernés.

Dans tous les cas de figure, un partenariat entre policiers de l'intervention et des quartiers fait partie du processus.

En arrière-plan, une procédure administrative pour des organisateurs d'événements est exigée.

Dans le cadre de certains services d'ordre, une attention est également portée sur le deal de drogue.

Dans ce cas des policiers en civil sont engagés.

Des actions dans le domaine du roulage (alcoolémie) sont également réalisées.

Ajoutons que depuis cette année 2019, nous disposons d'un deuxième maître-chien au sein de notre Zone, ce duo renforce nos moyens spécifiques engagés dans certains services d'ordre.

Voici quelques chiffres sur les heures engagées dans ce type d'évènement pour les années 2017-2018 :

HEURES PRESTÉES DANS DES SERVICES D'ORDRE LOCAUX			
ANNEES	2017	2018	2019 (→ 31 août)
SERVICES D'ORDRE PAR LE POOL INTERVENTION	431,54 heures	932,25 heures	534,25 heures
SERVICES D'ORDRE PAR LES INSPECTEURS DE QUARTIER	1215,33 heures	1508,47 heures	988,7 heures
TOTAL DES HEURES DE SERVICE D'ORDRE	1646,87 heures	2440,72 heures	1522,95 heures

2.3.2. Données subjectives

Comme évoqué précédemment, ces données issues d'enquêtes auprès de la population, sont l'occasion d'aborder le vécu, le ressenti, et les attentes d'une population par rapport aux questions de bien-être et de tranquillité, ainsi que d'évaluer le travail de collaborateurs.

Vu la concordance ou la complémentarité entre notre propre enquête initiée via les Conseillers communaux et de police, et le nouveau Moniteur de sécurité de 2018.

Il nous semble plus judicieux de rassembler ce qui ressort de ces deux enquêtes, au travers d'une présentation globale des principaux éléments.

Que disent nos concitoyens interrogés ? :

- ✓ Globalement, nos citoyens se sentent majoritairement en sécurité.
On notera toutefois que ce sentiment s'érode quelque peu, lorsqu'on leur pose la même question par rapport à la Ville de Liège (ceci d'autant plus si les répondants sont plus âgés).
- ✓ En termes de comportements, ils évitent d'avoir de l'argent chez eux, de se rendre au distributeur de billets ou de sortir lorsqu'il fait noir (cette tendance étant une fois de plus marquée chez des répondants plus âgés ou des personnes vivant seules).
- ✓ On ne relève que très peu de situations où des personnes ont un moyen de défense à disposition.
- ✓ Les rassemblements de jeunes donnent dans certains cas, le sentiment d'une insécurité, fondamentalement pour celles et ceux qui y sont plus directement exposés au problème, voire pour des personnes plus âgées.
- ✓ Pour autant, la majorité des répondants ne font pas d'amalgame entre délinquance et jeunesse.
- ✓ En termes d'événements insécurisants ou dérangeants, la majorité mettent en avant des questions de sécurité routière, dont la vitesse et l'agressivité des usagers, les incivilités dont les questions de propreté publique.
Des problématiques plus typées « délinquantes », comme les cambriolages ou la consommation de drogues, même si elles apparaissent dans le haut du classement, sont devancées par les préoccupations précitées en matière de roulage et d'incivilités.
On peut aussi supposer que les répondants qui ont été exposés à ce problème, seraient plus réactifs et moins pondérés.
- ✓ Au niveau de la perception du travail policier, une bonne satisfaction est relevée par rapport au travail de nos policiers, mais toutefois, la majorité des répondants souhaitent plus de présence visible, quelle soit la manière dont celle-ci est réalisée.
- ✓ Si les enquêtes révèlent que dans la moitié des cas, ils ne connaissent pas leur inspecteur de quartier, pour autant, ils sont aussi nombreux à ne pas vouloir le connaître sauf si nécessaire !

- ✓ En termes d'améliorations attendues ou d'initiatives des Autorités locales, deux éléments sont mis en avant : une amélioration de l'éclairage public et le placement de caméras de surveillance.
- ✓ Le sujet de la communication a également été abordé.
Il en ressort que les moyens classiques pour informer la population (presse locale ou communale), ont toujours la cote, mais ceci est clairement en lien avec des répondants plus âgés.
Les nouvelles technologies (Face book, Internet et mails) sont de plus en plus plébiscitées.
- ✓ Quant aux informations attendues, elles sont surtout pratiques : recherche d'un service, d'un numéro de téléphone,... mais aussi le calendrier de nos campagnes de contrôle !

En conclusion :

De manière très schématique, nous pourrions résumer le résultat de ces 2 enquêtes dans la phrase suivante :

« Nos concitoyens sont globalement en sécurité et satisfaits du travail policier, ils sont plus dérangés par des questions de sécurité routière et d'incivilité, plutôt que par des problèmes de délinquance, et ils souhaitent au final, plus de présence visible de nos policiers, plus d'éclairage et de caméras de surveillance ».

2.4. Attentes et objectifs des autorités et autres parties prenantes

Dans le cadre du tableau qui va suivre, nous avons tenté de rassembler les attentes des Autorités et parties prenantes.

Il s'agit notamment d'informations qui ont déjà été recueillies dans le cadre du scanning, dans le cadre des réunions du Conseil Zonal de Sécurité, et de diverses autres rencontres (Autorités et Citoyens).

Cette présentation tente de ne pas être trop exhaustive, mais elle s'efforcera de garder suffisamment de complétude, en mettant l'accent sur les points les plus significatifs.

PARTIE PRENANTE	ATTENTES	OBJECTIFS	Facteurs (déterminants) de succès
Autorités / Direction et financiers			
Le Plan National de Sécurité	Comme évoqué dans l'avis aux lecteurs au début de ce document, il appert que le nouveau PNS pour la période 2020-2023 ainsi que la note de politique, ne sont pas encore disponibles. Par conséquent, tout en ayant comme point de référence la liste des matières du PNS toujours en cours, nous ferons nos choix et argumenterons ceux-ci en pratiquant une politique basée sur le scanning de ce document, les attentes des Autorités et de notre population, afin d'être le plus en phase avec la dimension locale qui est la nôtre.	Nous resterons attentifs aux matières du PNS en cours, mais nous serons aussi attentifs à mettre en avant, si nécessaire, de nouveaux domaines d'attention qui pourraient devenir, à terme, de nouvelles priorités nationales.	Respect de la chronologie du nouveau PNS à partir de 2020, avec des domaines de priorités en phase avec la réalité locale et les moyens dont nous disposerons pour lutter face à des phénomènes, parfois de plus en plus complexes, demandant des compétences ou des spécialisations qui sont de plus en plus éloignées de notre travail de « généraliste ».
La Politique du Parquet	Le Parquet étant conscient du contexte particulier dans lequel ce PZS se réalise, celui-ci souhaite, au-delà d'une participation de notre Zone de police dans les matières habituelles de référence, que nos choix stratégiques soient concertés dans un parfait partenariat, lequel tiendra compte des contraintes et des nécessités d'optimisation de moyens, auxquels chacun doit faire face.	Dans un tel contexte, le Parquet soutient les choix stratégiques aux travers des objectifs suivants : - Les vols qualifiés dans les habitations - Les actions menées dans le domaine de sécurité routière, telles que vitesse et alcoolémie, moyennant un juste équilibre entre prévention-dissuasion et répression. - Les problèmes de la cybercriminalité moyennant au minimum un point d'attention particulière. - Le radicalisme, moyennant également un point d'attention particulière.	Notre Zone de police ne manquera de redévelopper la capacité de sa Brigade Locale de Recherche, où l'on y retrouve un certain nombre de policiers de référence dans les matières. Toutefois, cette volonté d'engagement dépendra aussi du nombre et de la qualité des postulants dans ce domaine. Notons également que des matières deviennent de plus en plus complexes, et elles demandent l'acquisition de compétences, de formations, voire de matériel spécifique. Tout cela à un coût et prend aussi du temps !

Les Autorités communales	Plus que jamais soucieuses d'être à l'écoute de leurs concitoyens, au-delà de données objectives chiffrées des principaux phénomènes criminels et de nuisance, et en tenant compte des ressentis issus d'enquêtes de population, elles souhaitent soutenir une image de bien-être de sécurité au travers d'une police qui occupe de manière visible le territoire, afin d'y mener des actions de prévention, de dissuasion et de répression. Les Autorités communales sont également soucieuses de soutenir au politique de communication tournée vers des moyens plus en phase avec les nouvelles générations (page Face Book)	Cette vision stratégique se développera au travers de 3 thématiques : - <u>Les vols</u> : cambriolages dans les habitations. - <u>La sécurité routière</u> avec plus particulièrement la vitesse sur les voiries communales, l'alcoolémie et le défaut de documents. - <u>Les incivilités</u> au travers de tous les comportements qui peuvent les alimenter (tapages, dégradations, petits deals, rassemblements de jeunes,...)	Au-delà, des attentes des Autorités locales, il importera que les moyens suivent en suffisance et avec constance, pour que des objectifs puissent se développer et donner lieu, espérons-le, à des résultats significatifs. Dans de nouveaux domaines comme la « communication », il appert que des compétences spécifiques sont nécessaires pour un résultat à la hauteur de nos souhaits.
Clients (bénéficiaires de service) et la société			
Le citoyen-client et plus globalement la société <i>NB : nous assemblons client et société, considérant cette approche plus simple et plus lisible. Sachant par ailleurs, que les attentes sociétales ne sont généralement que le reflet des attentes de nos concitoyens que nous devons servir.</i>	Même si nous constatons avec intérêt la satisfaction globale de ceux-ci, quant à la qualité du travail policier et le sentiment de sécurité, il y a plus que jamais une demande d'une police présente et visible. Parmi les matières qui préoccupent nos citoyens, on y retrouve les thématiques habituelles, telles que la sécurité routière, les incivilités et les cambriolages. Mais aussi plus d'éclairage public et des caméras de surveillances.	Nous ne maquerons pas de soutenir cette politique de présence, de proximité et de visibilité notamment au travers du redéveloppement d'une cellule de sécurité routière, du déploiement de patrouilles cyclistes, d'un cadre opérationnel complet, ...	Au-delà de l'habituelle question des moyens disponibles pour soutenir cette politique de présence et d'occupation du terrain, nous devrions soutenir une politique de communication à l'adresse de nos concitoyens, afin de rendre compte et de les rassurer aussi. Comme déjà évoqué dans le point relatif aux attentes des Autorités communales, requiert des capacités pour pouvoir faire cette communication avec efficacité et professionnalisme.
Partenaires et fournisseurs			
Gouverneur	Prendre part aux Commissions Provinciales de la Criminalité et de la prévention, et tout autres réunions thématiques ou opérationnelles initiées par les services du Gouverneur.	Participer aux réunions menées au niveau de la Province	Disponibilité et agenda
La police fédérale	Au niveau des services du DirCo, notre interface habituelle avec la Police fédérale, il est attendu que nous soutenions un travail collaboratif, d'échange d'informations, ainsi qu'une coopération opérationnelle dans certaines actions thématiques (FIPA).	Les matières de référence sont telles que le domaine des vols ou de la sécurité routière sont mise en avant. Une attention est portée bien évidemment aux problématiques du radicalisme mais aussi à de nouveaux domaines comme la cybercriminalité.	Au-delà du principe habituel des moyens dont chacun dispose dans son propre domaine, force est de constater que les polices locales sont de plus en amenées à devenir des spécialistes, ce qui n'est pas dans le registre de nos compétences de base.
Fonctionnaire de prévention	Offrir un appui dans le recueil et l'analyse de données, pour l'orientation de leur politique stratégique. Participer à certaines actions menées essentiellement dans la thématique des vols.	-Fournir un support pour une analyse statistique et contextualisée de la criminalité. -Offrir les services de notre conseillère en techno-prévention dans le cadre d'actions thématiques comme "un jour sans" ,en matière de cambriolages.	-disponibilité suivant les agendas de tous. -le contrat de sécurité agit uniquement sur le territoire de Fléron.
Collaborateurs	Voir 2.6.2.		

2.5. Déploiement du corps de police

2.5.1. Capacité en personnel

Remarque préliminaire :

Les données reprises au sein de ce tableau sont arrêtées à la date 1^{er} septembre 2019, afin d'être le plus proche possible des moyens humains présents au sein de notre Zone de police, lesquels conditionneront nos possibilités d'actions à mener vis-à-vis de nos choix stratégiques.

CADRE OPÉRATIONNEL :

Effectif minimal (AR / 05/09/01)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre inscrit (par cadre)	Nombre disponible*	Date de l'enregistrement des données
75	6 cp + 1 CDP 18 INPP 64 INP Total : 88	22/12/2010	5 CP et 1 CDP 14 INPP 63 INP Total : 83	5 CP et 1 CDP 12 INPP 57 INP Total : 81	1/09/2019

Précision : l'emploi de CDP est occupé par le Chef de Corps

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

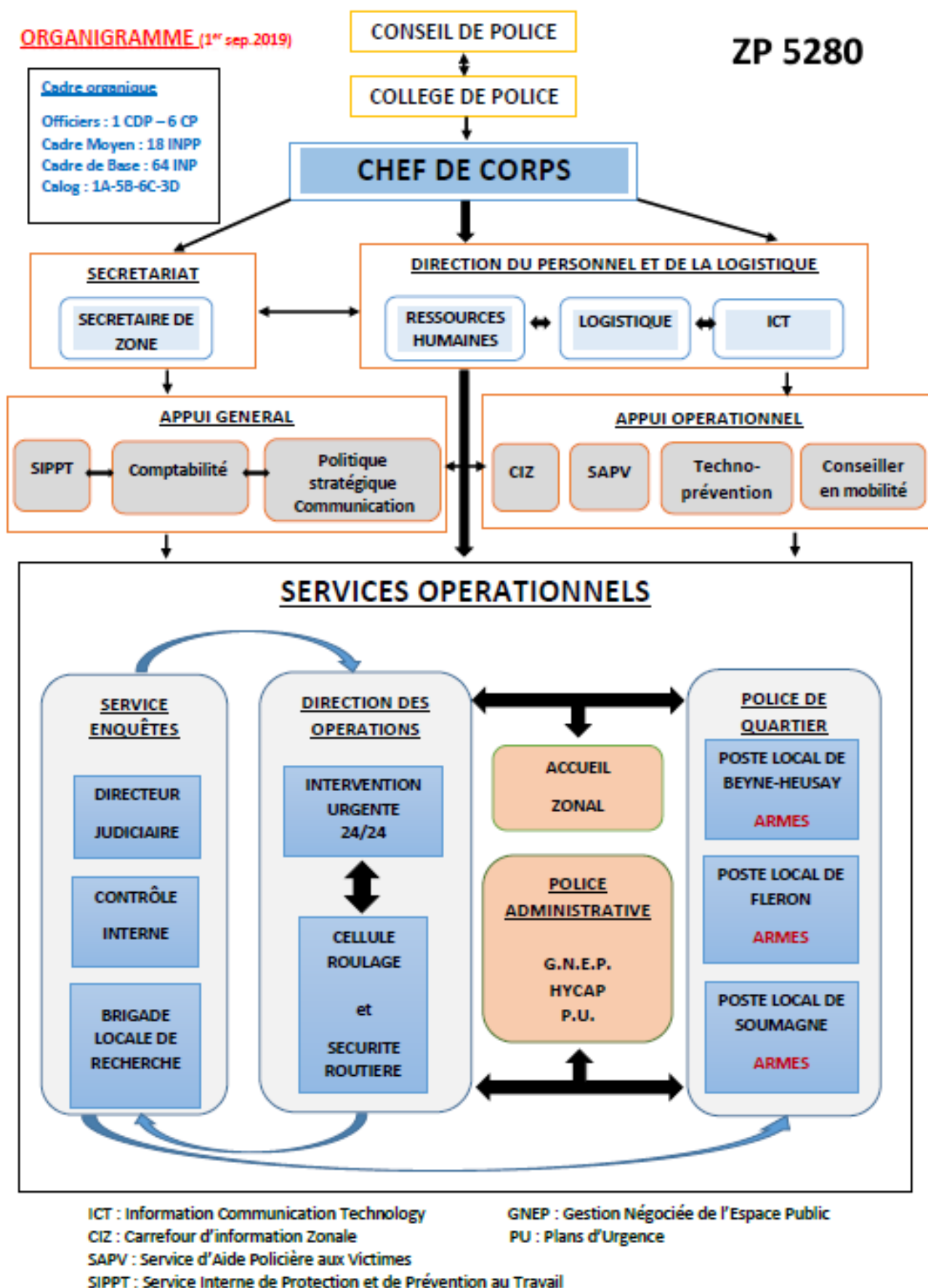
CADRE ADMINISTRATIF ET LOGISTIQUE :

Effectif minimal (AR 05/09/01)	Cadre organique		Effectif réel		
	Nombre	Date modification	Nombre inscrit (par cadre)	Nombre disponible*	Date de l'enregistrement des données
	A : 1 B : 5 C : 6 D : 3 Total : 15	22/12/2010	A : 1 B : 5 C : 6 D : 2 Total : 15	A : 1 B : 5 C : 5 D : 2 (+1 **) Total : 16	1/09/2019

(**) Précisions : dans le cadre D, nous avons en supplément une technicienne de surface détachée d'une commune, dans le cadre C, nous avons un emploi de Secrétaire de Zone et d'informaticien, dans le cadre B, nous avons 2 emplois d'assistantes sociales.

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

2.5.2. Organigramme



2.6. Image du service policier et de son fonctionnement

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

Remarque préliminaire : L'évaluation des capacités engagées est habituellement basée sur une norme « fédérale » de 1520 heures par an par homme.

Cette norme intègre au-delà des week-ends, jours fériés et des congés légaux, d'autres absences possibles pour une durée de 15 jours sur l'année.

Il nous semble plus juste de disposer d'une norme de référence qui n'intègre pas de manière forfaitaire, et à priori, une période indéfinie de 15 jours d'absence, mais une norme qui correspond simplement à un collaborateur qui n'est pas malade, qui prend ses congés et qui réalise ses prestations habituelles.

Dans ce cas, on est censé disposer d'un collaborateur qui preste normalement 215 jours ouvrables sur une année, soit 1.634 heures par an.

Cette capacité réellement attendue pourra donc être mieux confrontée à la capacité réelle relevée, et à toutes les causes annexes d'absences qui peuvent la grever.

NORMES MINIMALES DE FONCTIONNEMENT

TRAVAIL DE QUARTIER

<i>Date enregistrement des données</i>	<i>Nombre d'habitants</i>	<i>Nombre d'agents de quartier selon la norme</i>	<i>Nombre réel d'agents de quartier en fonction</i>	<i>Nombre de postes de police</i>	<i>Capacité sur base annuelle</i>
01/09/2019	45.402 (1 ^{er} janvier 2018)	12	22*	3	1634 X 22 = 35.948
NORME : 1 agent de quartier pour 4000 habitants *au 1 ^{er} septembre, il importe de noter que 5 personnes sont absentes (congé préalable à la pension, maladie, discipline,...)					

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>
			Jours semaine	Week-end/ fériés	
01/09/2019	3	3	10 heures X 5 = 50 hr Du lundi au vendredi 2 INP + 1 officier de permanence	Voir note explicative jointe à ce tableau	Accueil central : 3 hom. 10 hr X 5 = 150 heures semaine de capacité engagée Total de : 7.800 hr/an
NORME : 12 heures par jour de présence physique dans le point d'accueil central + accessibilité via infrastructure technique et permanence téléphonique					

Il appert que la norme d'accueil de 12 hr par jour, 7 jours/7jours ; soit 84 heures par semaine pour un total annuel de 4368 heures , n'est pas atteinte.

Toutefois, si dans l'absolu nous n'atteignons pas cette dernière, nous produisons d'autres efforts pour offrir un service de qualité, au travers des éléments suivants :

- Notre accueil central durant la semaine offre au public la présence de 2 policiers pour le dépôt de plaintes, ainsi que la présence d'un officier de permanence.
- A côté de cet accueil central, un accueil se réalise également au sein des postes locaux décentralisés, avec la présence d'un personnel civil en appui du policier, soit 8.320 heures pour le personnel engagé.
- Durant les week-ends, dans le cadre de leurs prestations, les inspecteurs de quartier convoquent des citoyens dans leur poste local, ou se rendent à leur domicile, offrant par ce travail de proximité, une disponibilité aux citoyens.
- Quant aux personnes, qui dans l'urgence et dehors de nos heures d'ouverture, souhaitent un contact policier en se rendant au poste central, une borne d'appel d'urgence permet de rappeler une patrouille en nos locaux.
- Les enquêtes de population ne semblent pas soulever une insatisfaction de nos concitoyens sur l'offre d'accueil.

INTERVENTION ET SURVEILLANCE GENERALE

Date enregistrement des données	Nombre d'équipes d'intervention		Nombre d'équipes supplémentaires (de pointe)		Capacité sur base annuelle
	Nombre	Heures de mise en œuvre	Nombre	Heures de mise en œuvre	
01/09/2019	3	24/24 07-14 14-22 22-07	3 + 2 dispos + gradés le WE	En semaine : Selon le personnel disponible, 2 équipes : 08-17 et 10-19 En semaine et le WE : 3 équipes de pointe : 06-13, 13-21, 22-06 Un gradé coordinateur : Nuit de vendredi à samedi et de samedi à dimanche : 20-04	8 hr X 2 = 16 X 3 équipes = 48hr X 365j = 17.520 hr + 3 équipes de pointe : 16.776 hr + 2 équipes "dispo" En moyenne 1 équipe par jour, jours ouvrables : 9 X 2 X 5 X 52 = 4.680 hr TOTAL DE 38.976 hr
NORME : 1 équipe 24h/24h + 1 équipe de pointe 84h/semaine					
Nous pouvons considérer que globalement la multiplicité des équipes interventions (non compté le gradé du WE) est à la hauteur des attentes.					

ASSISTANCE AUX VICTIMES

Date enregistrement des données	Disposition ou non d'un collaborateur spécialisé (oui / non)	Description du système de rappel permanent (cochez le système en application dans la zone)		Capacité sur base annuelle
		Système réglé au sein du corps	Coopération avec autres zones et/ou Police fédérale	
01/09/2019	Oui, 2 assistantes sociales *une des assistantes sociales exerce le rôle de Conseillère en techno- prévention pour ½ temps	Oui par un rôle de garde assumé par les 2 assistantes sociales	Non	1,5 X 1.634 hr = 2.451 hr
NORME : 1 collaborateur spécialisé rappelable en permanence (via collaboration avec d'autres zones)				

RECHERCHE ET ENQUÊTE 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	
01/09/2019	103	88	8		10 X 1.34 hr = 13.072 hr
NORME : 10% de l'effectif opérationnel pour les corps dont l'effectif global ≥ 230, pour les autres corps, 7% de l'effectif opérationnel avec minimum 1 équipe de 2 pour les jours de semaine → ce qui signifie pour notre Zone de police +/- 6 ETP à prévoir au minimum					

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				
01/09/2019				
NORME : 1 Officier de police administrative (OPA) joignable et rappelable en permanence				

Circulation et Mobilité

Date d'enregistrement des données	Capacité de travail total Ops et Calog inscrite au cadre		Organisation des 8% de capacité		Capacité totale déployée sur base annuelle
	EPT	8%	Service de circulation spécifique	Activités réparties au sein des autres services	
			Heures	Heures	Heures
	103 X 1.634 hr = 168.302hr	16.830 hr	4 X 1.634 hr = 6.536 hr	10.621 hr	17.157 hr
La norme minimale est de 8% de la capacité globale de la zone de police					
A sein d'une Zone de police de petite taille comme la nôtre, il faut prendre en compte que des activités dans ce domaine s'inscrivent dans le travail quotidien de nos policiers opérationnels, que ces derniers soient des policiers issus du pool intervention ou des quartiers. De fait, ils apportent un appui à la Cellule Sécurité Routière lors d'opérations thématiques, ils sont les constatateurs et rédacteurs en matière d'accidents. Ils participent à l'exécution de bulletins de service où des missions orientées « roulage » sont demandées, lors de petits services d'ordre locaux, leurs missions sont souvent liées à des questions de mobilité ou de sécurité routière, des opérateurs radars sont repris parmi tout le personnel, etc. Bref, la liste des activités auxquelles tous nos collaborateurs opérationnels participent au profit de cette matière de la circulation et de la mobilité, peut être exhaustive, et il est bien difficile de la quantifier de manière précise. C'est pourquoi, nous estimons qu'une approche « forfaitaire » des activités réparties au sein des services, est à prendre en compte comme processus d'estimation. Nous estimons effectivement qu'en moyenne, 65 policiers opérationnels de l'intervention et des quartiers consacrent tout au long de l'année au minimum 10% de leur temps de travail à cette matière, soit 65 X 1.634 hr X 10% = 10.621 hr.					

AUTRES SERVICES OPERATIONNELS

Conseils en techno-prévention : au sein de notre service d'assistance policière aux victimes, une assistante sociale est formée comme conseillère en techno-prévention.

Elle consacre ½ ETP à cette mission de prévention, tant à l'adresse des citoyens de la zone de police, ainsi que pour les différents commerçants et administrations.

Pour information, elle a également été désignée comme personne de confiance.

Une responsable S.I.P.P. : dans le cadre des obligations légales, mais aussi le bien-être du personnel, un calog niveau B est affecté pour ½ ETP, à la prévention et protection du travail.

MISSIONS ET TACHES A CARACTERE FEDERAL

Cette liste non-exhaustive constitue un rappel de notre cadre de travail et de ses contraintes, ainsi que le particularisme que revêt nos missions.

1. **Circulaire MFO-1** / police des Cours et Tribunaux, transfert des détenus et maintien d'ordre dans les prisons.
→ *cela nous engage notamment à la restitution d'heures de pauses par rapport aux gardes assumées par la ZP de Liège.*
2. **Circulaires MFO-2 et 2 Bis** en matière de renfort de capacité de la police locale dans les missions de maintien d'ordre – capacité hypothéquée au profit de la police fédérale.
→ *cette sollicitation peut varier fortement mais dans l'ensemble nous avons toujours des demandes justifiées et raisonnables de la police fédérale.*
3. **Circulaire MFO-3** des Ministres de l'Intérieur et de la Justice sur la gestion des informations judiciaires et administratives.
→ *rien de particulier n'est à signaler dans l'exécution de celle-ci.*
4. **Circulaire MFO-4** contrôle et surveillance dans le cadre de la réglementation en matière de sécurité privée.
→ *matière très ponctuelle.*
5. **Circulaire MFO-5** missions spéciales de protection de biens et de personnes par la police locale.
→ *Nous avons notamment sur notre territoire un Consul de Corée mais cela n'engage aucune capacité particulière.*
6. **Circulaire MFO-6** relative au fonctionnement et à l'organisation des Carrefours d'information de l'arrondissement (CIA).
→ *rien de particulier n'est à signaler dans l'exécution de celle-ci.*
7. **Circulaire MFO-7** relative à la gestion d'évènements dynamiques non planifiés pour lesquels une intervention policière supra-locale immédiate et coordonnée est mise en œuvre.
→ *Cette peut éventuellement engager rapidement nos moyens.*
8. **Circulaire PLP 37** informations et coopération dans le cadre du terrorisme et de l'extrémisme.
→ *Des personnes de références sont en place et cette matière est un point d'attention particulière.*

9. **Circulaire PLP 41** en matière de criminalité juvénile en particulier au niveau des écoles.
→ *cette circulaire de 2007 est tombée totalement en désuétude.*
10. **Circulaires du Parquet, COL 8 / année 2011.**
→ *signalons simplement que dans le cadre des « Salduz », nous avons maintenant le principe des « Salduz+ » avec une possibilité de présence systématique d'un avocat, cela n'impacte pas plus nos capacités déjà engagées dans la gestion de cette matière « Salduz ».*

CONTRIBUTION AU PLAN NATIONAL DE SECURITE

Comme déjà évoqué dans ce document, rappelons que le Plan Nationale de Sécurité couvre la période 2016-19, et que dès lors, il sera revu l'année prochaine.

S'il est entendu que les Zones de police locales doivent avant s'orienter vers leurs préoccupations « locales », et éventuellement mettre en avant de nouvelles tendances ou préoccupations, il appert utile malgré tout de faire un rappel des priorités toujours en cours dans le PNS actuel, Il s'agit des éléments suivants :

1. La radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme.
2. Le trafic et la traite des êtres humains.
3. Les drogues : la production professionnelle et commerciale de cannabis ; la production et le marché des drogues synthétiques ; l'import et l'export de cocaïne ; les hormones.
4. La fraude sociale et fiscale.
5. Le cybercrime et la cybersecurity.
6. La criminalité violente, les atteintes à l'intégrité de la personne et la discrimination : violences intrafamiliales, violences sexuelles sur des majeurs, abus sexuels sur des mineurs et discrimination.
7. La criminalité organisée contre la propriété et les trafics de bien illégaux : les groupes d'auteurs itinérants et le trafic illégal d'armes.
8. L'environnement (lié à la fraude) : la fraude au déchet, la biodiversité, le bien-être animal, la fraude à l'énergie.
9. La sécurité routière.
10. L'amélioration de l'ordre public (incivilités, gestion négociée de l'espace public et transmigration illégale).

A cette liste, nous ajouterons les thèmes transversaux :

1. Approche administrative/échange d'informations
2. Internet et TIC comme facilitateurs de la criminalité
3. Détermination de l'identité, fraude au domicile
4. Approche axée sur le butin (blanchiment)
5. Coopération internationale
6. Management de la recherche
7. Groupe d'auteurs

MISSIONS ET TACHES EN FAVEUR DE TIERS

Pour rappel, la Loi sur la Police Intégrée de 1998 prévoit dans son article 90, le principe d'une rétribution pour des missions réalisées en faveur de tiers.

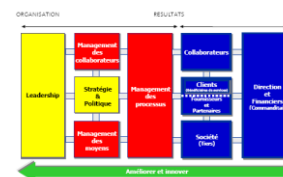
Une fois de plus le débat reste ouvert. La présence de policiers lors de festivités peut être évoquée comme un exemple parmi d'autres, mais ne faudrait-il pas se rappeler que nous sommes aussi un service public ?

Que pensez de dotations communales ou fédérales qui sont payées par les impôts de nos concitoyens ?

Ne sommes-nous pas redevables dans une certaine limite ?

2.6.2. La mise en œuvre du fonctionnement interne

MANAGEMENT DES COLLABORATEURS



Face à un métier qui à certains moments, est admiré lorsque malheureusement nos collaborateurs paient directement de leur personne, mais qui est très vite décrié, lorsqu'un citoyen reçoit une réprimande ou un procès verbal, il peut apparaître difficile de garder un juste arbitrage sur nos analyses managériales de nos collaborateurs, en regard de ce métier qui peut honorablement porter l'étiquette de « pénible ».

Partant du principe de plus en plus affirmé des Autorités, que les Zones de police doivent se recentrer sur une approche « locale » en termes de choix stratégiques en réponse à notre premier client :

le citoyen, nous devons aussi rationaliser notre approche managériale à l'adresse de nos collaborateurs.

C'est pourquoi cette partie va s'axer essentiellement sur les 3 points de bilan suivants :

1. **Nos capacités**
2. **Nos compétences**
3. **La carrière et le bien-être**

Nos capacités :

De manière évidente, l'essence qui fait tourner le moteur de nos activités est fondamentalement nos « collaborateurs ».

Cette question des capacités ne cesse d'être au centre des débats depuis de nombreuses années. Si dans un premier temps, on se contentait d'observer la fluctuation des chiffres du cadre organique, du cadre réel et des absences, aujourd'hui le développement exponentiel de l'absentéisme, toute cause possible, devient une priorité.

Sans doute que l'optimisation, l'efficience, la rationalisation, ou tout autre terme « savant » nous a à ce point aveuglé, que nous découvrons avec un certain émoi l'importance du problème.

Pour autant, il serait stigmatisant ou simpliste de croire que ce problème est propre au métier de policier ou de la fonction publique, les chiffres du secteur privé n'étant pas plus réjouissants. Il appert également que nos collaborateurs ont été réduits souvent à une valeur de prestation horaire ainsi qu'à un coût.

Que pensez d'un gouvernement en affaire courante depuis de très nombreux mois, qui après avoir revu la question de l'âge de la retraite, laisse pour l'heure en suspens la question des critères de pénibilité du métier ?

Nous pourrions encore débattre ou philosopher sur cette question, mais il faut affronter au moins la réalité des chiffres, ceci notamment au travers d'une étude sur l'absentéisme, dont en voici le principal résumé :

% d'absentéisme toute cause possible – période de 2014 à 2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
% par rapport à la capacité réelle	16,45%	13,84%	16,85%	18,97%	19,04%

Les éléments de conclusion de cette étude méritent d'être intégralement repris dans ce document, vu l'importance du problème et ses enjeux futurs.

Ils sont les suivants :

- + Ces 2 dernières années (2017-18), nous relevons une perte de capacité de 19 ETP sur +/- 100 personnes !
- + Un tel niveau d'absentéisme semble rendre le phénomène irréversible, d'autant que certains nouveaux droits louables ont été ouverts (congés de paternité ou NAPAP pour exemples).
- + Cette perte massive produit ses effets auprès des autres membres du personnel, qui sont mis en contrainte.
le serpent se mange la queue et le phénomène s'auto-alimente.
- + En termes de coûts, si on estime que plus de 30.000 heures sont perdues pour une valeur moyenne de 25€ brut/hr (charges patronales comprises), la perte s'élève à 700.000€/an, que l'on peut tempérer très partiellement par des accidents de travail couverts par notre assurance ou congés couverts par certains subsides (NAPAP).
- + Quelles causes pour quelles solutions ?
- + Avant de tenter développer le sujet, il importe de rappeler le grand paradoxe de ce débat sur l'absentéisme, lorsqu'on parle de maladie.
De fait, au niveau d'une direction, il ne nous appartient que de connaître la situation administrative !
Dès lors, lorsqu'on parle de causes, le débat est tronqué dès le départ, puisque nous ignorons la raison médicale. Comment dès lors débattre valablement d'un sujet dans de telles conditions. Lorsqu'un débat est ouvert au niveau d'autres organismes, dans la très grande majorité des cas, nous sommes l'observateur incrédule de matières médicales relevant d'experts !
- + S'il faut toutefois parler de causes, il est incontestable :
 - D'une part, que plus de la moitié des absences pour maladie n'est produite que par un nombre limité de personnes (facteur de Bradford).
Ces personnes étant, en « pensionniste » ou en « décrochage de métier », bref des personnes avec lesquelles il semble difficile d'influer un changement de cap quasi irréversible!
 - D'autre part, nous avons des absences « congés de circonstance en tout genre » dont notre statut fait offre au personnel, sans remettre en question le bien-fondé des demandes faites, celles-ci viennent alourdir la facture sans autres choix à priori.
 - Au final, comme la littérature sur la matière l'évoque, nous avons les absences maladie de « convenance ou de confort ».

Ces absences sont souvent très courtes 1 à 2 jours, récurrentes sur l'année.

Toutefois reportées au nombre de personnes qui en usent, cela peut aussi alourdir le bilan.

Par ailleurs, ces absences courtes sont très perturbantes dans la planification !

Sur ce dernier point, on peut imaginer que 2 axes de solutions sont possibles : améliorer l'écoute des besoins de notre personnel qui doit concilier une vie professionnelle et personnelle plus compliquée, et offrir plus d'incitants à la présence régulière (chèques-repas !).

- Quant aux accidents de travail, ceux-ci restent peu nombreux.

On notera toutefois que le chiffre est alimenté majoritairement par certains dossiers, où une seule personne est absente durant des mois, voire des années !

✚ Si à priori cette conclusion ne semble pas très optimiste et ne laisse pas beaucoup de marge de manœuvre, nous pourrions toutefois la nuancer positivement par les éléments suivants :

- Personne n'aime vivre dans l'incertitude.

Une clarification de notre devenir statutaire sera dans tous les cas de figure, un élément positif.

- Nous sommes face à une génération issue d'un ancien statut, qui vit mal la remise en question d'éléments considérés comme acquis.

Cette génération quitte doucement ce système en usant de ce dernier.

Mais certains font aussi mobilité vers des services plus en phase avec une fin de carrière.

Cette génération passée, nous dénombrerons sans doute moins d'absentéismes de longue durée.

- Le bien-être au travail reste encore aujourd'hui un sujet difficile qui doit s'articuler avec nos exigences professionnelles, mais d'années en années, il fait son chemin et sera sans aucun doute un élément de solution sur le long terme.

Donnons-nous les moyens...

Pour clore sur cette question des capacités, nous pourrions formuler ces quelques phrases :

On ne peut plus dissocier le métier et la vie des travailleurs qui l'alimente, d'autant plus que nous vivons dans une société compliquée, exigeante, voire contraignante.

Que penser de nos policiers qui par nécessité exercent un deuxième métier ?

La question du coût de la main d'œuvre sera plus que jamais au centre des débats, sachant que le bien-être de nos collaborateurs représente aussi un coût qu'il faudra intégrer dans nos budgets.

Pour l'heure, il semble encore difficile d'accepter l'idée de donner avant de recevoir, et pourtant !

Pour celles et ceux qui n'en sont pas convaincus, il reste par exemple, le principe de reformuler cette idée rétrograde d'une époque dévolue, où la femme du gendarme ne pouvait travailler, afin que son mari soit toujours disponible !

Nos compétences :

Cette question des compétences n'est pas nouvelle dans le débat stratégique.

Le débat est de plus biaisé au sein de la Police Intégrée.

Initialement, il était clairement entendu que les polices locales pouvaient-être étiquetées de « généralistes », et la Police fédérale de « spécialistes ».

Aujourd'hui, sous le couvert du terme « polyvalence », nos Zones locales se spécialisent de plus en plus !

Il est évident que le 21^{ème} siècle nous tire inexorablement vers de nouveaux moyens technologiques, avec des compétences exigeantes pour les utilisateurs.

A titre d'exemple, nous avons à notre disposition des logiciels d'enquête (GES) ou l'e-police.

Une fois de plus, les compétences, ce sont des formations, voire des formateurs qui doivent-être rémunérés, et du matériel, avec au final un coût !

Alors que par le passé, nous parlions de quelques milliers d'euros, maintenant nous évoquons le plus souvent quelques dizaines de milliers d'euros.

Il importe aussi de souligner que nous avons au sein d'une zone de police, un personnel civil (Calog), où la question des compétences est tout aussi importante.

De fait, les matières administratives et de gestion deviennent de plus en plus pointues (questions juridiques, marchés publics, informatique, etc.), qui nécessitent un personnel avec une compétence spécifique.

Comme beaucoup de Zones locales, nous avons hérité d'un personnel au moment de la réforme.

Il serait sans doute judicieux pour l'avenir, de se pencher sur notre cadre organique des « Calog », et d'évaluer certaines nécessités d'engagement.

Au-delà de la question budgétaire, la question des compétences soulève d'autres problèmes :

- Former du personnel requiert des formateurs ou des programmes disponibles dans le calendrier des académies. Force est de constater que cela devient parfois compliqué d'organiser la formation de notre personnel ;
- Former du personnel, cela demande du temps à dégager dans notre planification, et cela même si nous tentons de recourir le plus souvent à des processus en interne ;
- Acquérir des compétences, c'est aussi passer par la voie du recrutement. Dans ce cadre, il appert que des emplois spécialisés ou tout simplement de gradés, ne s'honorent pas facilement.

Comme pour le point précédent, nous pourrions terminer sur ces quelques phrases :

La formation est un droit et une nécessité pour faire évoluer ou progresser l'entreprise « Police ».

Au-delà même de la question des moyens à y consacrer, nous avons le sentiment d'une forme d'inflation dans ce domaine.

Il semble important de ne pas confondre les principes louables d'une formation continuée, et simplement l'empilement de formations.

On en arriverait presque à redouter une ixième réglementation, qui engage une ixième formation pour un ixième brevet à verser dans le dossier du personnel.

Dans cette logique parfois très intellectuelle, la formation « labellisée » deviendrait la garantie absolue d'un travail de qualité.

Il ne faut pas oublier que la compétence, c'est aussi de l'expérience que l'on acquiert avec le temps, au travers du travail et des missions que l'on réalise.

La compétence, et par delà la performance, ce n'est pas prendre un collaborateur lambda et l'habiller de formations pour en faire automatiquement un collaborateur de catégorie supérieure.

L'esprit inventif de la Belgique nous pousse à penser qu'en peignant en rouge une 2 CV on en fait une FERRARI. Concrètement, c'est sans doute le même processus lorsque l'on donnera la qualité d'OPJ à un Inspecteur de police.

La carrière et le bien-être :

Il est évident que le point précédent pourrait logiquement être mis en lien avec cette question de la carrière.

Nous pourrions ajouter que toute entreprise doit soutenir l'ambition de ses collaborateurs.

Nous ne manquons pas de le faire, notamment lorsque ceux-ci se dirigent vers la promotion sociale, et dès lors, de tenter de les conserver au sein de notre structure, ainsi que d'être à l'écoute des demandes de formation ou de l'envie d'exercer une autre fonction, tout en sachant que la question des moyens ou de la faisabilité demeure en arrière-plan.

Toutefois, nous voudrions surtout insister sur le lien entre le déroulement d'une carrière et le bien-être au travail.

Cette question nous semble d'autant plus centrale et incontournable, lorsqu'on porte une attention à l'importance et aux raisons de l'absentéisme évoqué plus avant dans ce document, ainsi qu'aux évolutions statutaires sur la durée de la carrière et la pénibilité du métier.

De fait, la carrière de nos collaborateurs est soumise à de plus en plus de contraintes : une carrière qui ne cesse de s'allonger, des adaptations « médicales » de fonction de plus en plus nombreuses, des demandes personnelles de collaborateurs à prendre en compte, etc.

Nous n'avons pas la naïveté de penser que toutes les sollicitations de nos collaborateurs sont justifiables ou légitimes.

On constate que celles-ci sont de plus en plus fréquentes, y compris dans la jeune génération.

Par conséquent, il serait vain de toutes les ignorer ou de croire que celles-ci ne peuvent se réaliser, sans mettre en péril le bon fonctionnement de notre organisation.

A titres d'exemples, nombreux sont les policiers, comme le reste de la société, à être confrontés à un problème de garde alternée au moment des grandes vacances, des policiers plus âgés, qui sans avoir abusé de leur contingent de maladie, sont tout simplement confrontés aux soucis de l'âge,...

Si le statut a été souvent perçu comme trop généreux dans son offre, aujourd'hui il est nécessaire de faire preuve de plus de nuance.

Par exemple, on ne peut soutenir l'équité homme-femme comme une valeur, et regretter les règles statutaires qui protègent la maternité.

Nous pourrions terminer cette question de la carrière et du bien-être au travail par les phrases suivantes :

La carrière n'est plus une simple évolution de barèmes ou de grades, reflet des ambitions affirmées ou non de nos collaborateurs.

La carrière est indissociable de la vie privée pour la toute grande majorité du personnel : « on demande que le travail s'adapte à notre vie et pas l'inverse ».

Si nous nous devons de rester attentifs à toutes ses demandes qui doivent être analysées au cas par cas, nous pouvons aussi mettre en avant des processus au sein de l'organisation, tels que : un horaire flexible, le télétravail, des dispenses de service, des réaffectations ou adaptations de fonctions, etc.

MANAGEMENT DES MOYENS

La question des moyens semble raisonner dans ce document comme un écho constant, mais pourrait-il en être autrement ?

Cette résonnance n'est-elle pas la conséquence d'une efficience, d'une optimisation ou tout autre terme « savant », qui aujourd'hui, ne porte plus aucun effet ?

Si la question du budget est un problème pour tous les partenaires de la chaîne de sécurité, doit-on pour autant éviter le sujet qui fâche pour rester dans le politiquement correct ?

Il appert utile d'exposer quelques chiffres incontournables sur l'évolution des dotations :

EVOLUTION DES DOTATIONS AU SEIN DE LA ZONE DE POLICE – DE 2014 à 2018					
Années	2014	2015	2016	2017	2018
Dotations communales	5.124.170,26	5.186.424,93	5.259.482,46	5.259.482,46	5.259.482,46
Dotations fédérales (y compris la convention de sécurité routière - RW)	2.678.903,63	2.688.015,25	2.762.305,76	2.695.614,2	2.751.346,2
TOTAL	7.803.307,89	7.874.440,18	8.021.788,22	7.955.096,66	8.010.828,66

Quelques observations sur ces chiffres :

- La dotation fédérale (et RW) représente en moyenne 34,7% pour 36% dans le précédent PZS.
- Les frais de personnel constituent l'élément principal du budget, en étant toujours supérieur à 85% du budget.
- Malgré un saut d'index en 2017 et 2018, les dotations communales n'ont pas été revues depuis 2016.
- Dans un article de 2012 de la DH sur les dotations communales, on évoquait un montant moyen de 140€/an/habitant.

Pour 2018, ce montant pour notre zone de police est de 115€/an/habitant.

Au-delà de ces quelques observations, il importe de constater que la dotation fédérale (+RW) ne cesse de se tasser avec le temps, mais d'un autre côté, les dotations communales ont du mal à progresser.

A côté de cela, il y a une sorte de question cachée du coût vérité de la police, car lorsqu'on se rend sur le site officiel des statistiques de la Région Wallonne (WALSTA), on ne trouve aucune thématique sur les finances des zones de police !

Au-delà bien évidemment des contraintes auxquelles les communes doivent aussi faire face dans leur propre gestion budgétaire, le budget « police » semble toujours apparaître comme un sujet sensible.

D'un autre côté, nos citoyens demandeurs de sécurité et de bien-être, sont-ils prêts à payer plus pour leur police ?

Si beaucoup d'entre-eux réclament plus d'investissement policier sur le terrain, peu seront d'accord d'ouvrir le portefeuille.

En arrière-plan de ce débat sur le budget de la police, il faut se rappeler que la réforme des polices avait initié une norme de financement avec l'appui de l'université KUL → norme KUL qui prévoit l'obligation au sein de notre zone de financer 81,5 ETP, alors que nous sommes une centaine de personnes et que cet effectif pour être raisonnablement revu à la hausse !

Que penser de cette même norme KUL dont les critères ont maintenant plus de 20 ans ?

Que conclure ?

Le débat budgétaire sur le fonctionnement des Zones de police est fondamentalement renvoyé à l'initiative des Autorités communales.

Dans ce cadre, soulignons que la nouvelle équipe communale de Bourgmestres est beaucoup plus sensible à la question, et ouverte au débat sur des moyens qui doivent être revus à la hausse pour les années futures.

L'avenir nous dira si les prévisions budgétaires ont pu se traduire dans des actes réels.

Par ailleurs et plus globalement, on ne peut que s'inquiéter d'une police dont les moyens pourraient sérieusement varier d'une région à une autre, d'une Zone de police à une autre, alors que la loi prévoit que tous nos citoyens ont droit, de manière équitable, à une sécurité et un bien-être sur l'ensemble du territoire.

MANAGEMENT DES PROCESSUS

Il est sans doute nécessaire dans ce domaine de faire preuve d'honnêteté, sur la manière dont la questions des processus est abordée au sein de notre Zone de police.

Si nous nous efforçons depuis toujours de soutenir l'organisation de notre travail au travers de procédures, ou plus globalement de manières de faire, cette démarche demeure compliquée à intégrer dans le travail quotidien de tous nos collaborateurs.

Ces derniers s'efforcent avant tout, d'être en phase avec les contraintes du terrain, ces dernières étant de plus en plus complexes et variées.

Dès lors, la gestion concrète prend le pas sur la manière formelle de gérer.

Il y a d'une certaine façon une continuelle forme d'urgence dans l'exécution de nos tâches, conséquence de moyens humains sous tension (absentéisme).

Notre approche actuelle est très pragmatique au travers de notes de services, de consignes dans des bulletins de service, des briefings d'équipes, ou encore diverses réunions opérationnelles et stratégiques.

Il faut sans doute admettre que les moyens, au centre de tous les débats, nous préoccupent d'avantage, que la manière de transcrire la réalisation de nos tâches de base dans un manuel de processus.

Il est probable, et ceci n'est nullement une critique, qu'il est plus facile de développer des manières de faire derrière un écran dans un bureau, plutôt que d'être directement sur le terrain et de réagir en direct face aux événements.

Le management des processus au sein d'une petite Zone de police ne doit pas s'éloigner de la réalité à gérer.

Concrètement, c'est surtout la vision managériale du Chef de Corps ou de service qui semble prioritaire, et représente le fil conducteur du travail au quotidien.

Pour l'avenir et en terme de moyens, il appert utile de s'appuyer sur la ligne hiérarchique et sur des personnes ayant des responsabilités tactiques et/ou stratégiques, pour tenter d'avancer dans ce domaine des processus.

Des engagements futurs de gradés INPP et d'un CP constitueront l'une des bases pour cette progression.

2.7. Coopération

2.7.1. Coopération **policière** inter zonale, supra locale et Internationale (**liste non-exhaustive des principales coopérations**)

THEMES	Impact sur nos capacités
Evénements d'ordre public à la prison de LANTIN et à l'EDS de PAIFVE	Selon la durée, des évènements peuvent impacter fortement nos capacités.
Garde et transfèrement des détenus	Cet accord nous amène à restituer des heures de prestations « palais » à la ZP de Liège. Cela constitue un impact dans la gestion de nos moyens.
Coordination et direction opérationnelle des interventions concernant les événements sur autoroute	Si peu de situations ont donné lieu à la mise en application de cette coordination, pour des incidents sur l'autoroute traversant une partie de notre territoire, cela peut très vite nécessiter la mobilisation de moyens.
Coordination et direction opérationnelles des services de police lors d'un accident nucléaire à la centrale de TIHANGE	L'implication dépend de l'événement et compte tenu de la gravité. Il est heureux de constater l'absence de mises en œuvre jusqu'à présent.

➔ Cette liste non-exhaustive met surtout en avant des thématiques particulières qui peuvent, au-delà de la gravité du domaine concerné, engager rapidement nos capacités !

Dans ce domaine des coopérations, il nous semble intéressant de mettre en avant 3 protocoles impliquant d'autres Zones de police, qui souligne la volonté de solidarité ou de mutualisation de moyens.

Il s'agit des 3 domaines suivants :

1. *PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES ZONES DE POLICE DE HERSTAL, BASSE-MEUSE, ET BEYNE-FLERON-SOUMAGNE, RELATIF A LA **PRISE EN CHARGE DES DETENUS** DE LA ZONE DE POLICE DE BEYNE-FLERON-SOUMAGNE*
2. *PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES ZONES DE POLICE DE HERSTAL, BASSE-MEUSE, ET BEYNE-FLERON-SOUMAGNE, RELATIF A LA **MUTUALISATION DE MATERIEL ET DE PERSONNEL***
3. *PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA MISE A DISPOSITION COMMUNE DE PERSONNEL PAR LES ZONES DE POLICE DE HERSTAL, BASSE-MEUSE, ET BEYNE-FLERON-SOUMAGNE POUR LA **RECEPTION DE PLAINTES ET L'ACCOMPLISSEMENT D'INTERVENTIONS IMPLIQUANT UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA ZONE D'ORIGINE***

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

Dans ce domaine, nous ne serons pas exhaustifs, car la plupart de nos coopérations avec des partenaires non policiers relèvent d'échanges ponctuels, qui ne s'inscrivent pas dans un processus formel d'un protocole au sens strict du terme.

A titre d'exemple, il y a des actions menées avec les écoles, comme lors des rentrées où des folders sont distribués dans les classes, ou qui résultent simplement d'un contact avec les directions.

Depuis quelques années déjà, nous avons un accord de partenariat avec le contrat de prévention de Fléron, qui se traduit notamment dans la participation à des actions de prévention telles que : « Un jour sans » pour les cambriolages, ou la participation à des journées thématiques.

Nous pourrions évoquer plus récemment un partenariat avec l'AWSR en matière de sécurité routière, pour le placement de stripping à l'arrière des véhicules, comme celui destiné à la sensibilisation sur l'usage du gsm au volant.

Il reste à poser le sujet sensible de la mise en place des futures « CSIL-R », Cellules Locales de Sécurité Intégrale en Matière de Prévention de la Radicalisation.

Ce partenariat très particulier rassemble les acteurs locaux dans le cadre d'échanges d'informations relatives au radicalisme, est une coopération formellement attendue par les Autorités Fédérales.

Actuellement, celles-ci ne sont pas encore constituées, même si des réunions préparatoires sont prévues.

2.8. Synthèse de l'affectation de la capacité

Ce nouveau PZS est l'occasion de présenter notre tableau simplifié de l'affectation de notre capacité zonale.

Il nous semble plus judicieux de présenter celle-ci au travers des heures brutes engagées au sein de chaque service, identifiées et reprises dans notre gestionnaire de prestation GALOP, d'autant qu'un rapport BIRD nous permet de le faire.

Une approche détaillée comme par le passé, nous semble difficilement réalisable et fiable.

De fait, au sein de petites zones de police, la polyvalence dans les tâches règne en maître, ce qui fait qu'il est difficile de séparer toutes les activités qu'un policier, quel que soit son grade, réalise dans la journée.

Nous mettrons aussi ce chiffre brut des prestations, en regard de ce qui aurait du être normalement presté, ce qui permet de mettre en évidence nos pertes de capacité liées à toutes les causes possibles d'absentéisme.

Cela permet de répondre très vite à la question de savoir ? si nous avons une capacité réellement libre pour des actions, ou si nous devons réorienter celles qui sont dévolues aux missions de base.

Nous compléterons ce tableau par quelques chiffres sur les heures consacrées à la formation, et celles consacrées à l'appui de la Police fédérale (services d'ordre ou autres opérations).

HEURES PRESTÉES PAR LES DIFFÉRENTES ENTITES ENCODEES DANS LE MODULE DES PRESTATIONS – GALOP – Rapport BIRD – STA_PRE_002			
ANNEE 2018 (pour 99 personnes)	Heures totales prestées tout type d'activité	Dont heures consacrées aux formations	Dont heures consacrées aux missions d'appui à la Police Fédérale
Brigade locale de recherche	11.879,53 heures	463,5 heures	64,25 heures
Carrefour d'information zonal	6.844 heures	166,05 heures	2 heures
Direction générale & RH	17.088,85 heures	397,45 heures	0
Pool Intervention	47.589,14 heures	3.400,06 heures	493,41 heures
Poste local de Beyne-Heusay	9.671,75 heures	393,8 heures	8 heures
Poste local de Fléron	14.425,66 heures	551 heures	15,2 heures
Poste local de Soumagne	13.360,4 heures	747,47 heures	12,5 heures
TOTAL DE TOUS LES SERVICES	120.859,33 heures	6.118,86 heures	595,36 heures

Commentaires :

- En dehors de toutes les formes d'absentéisme (maladies, accidents, ...), congés spéciaux (mariage, paternité, autres circonstances, ...), et des réductions du temps de travail (mi-temps médical, temps partiel,...), notre Zone a produit 120.859,33 heures de prestations nettes pour 99 personnes.

- Si c'est 99 personnes avaient presté une année normale, soit 215 jours ouvrables, soit 1634hr/pers/an, nous aurions un chiffre de prestation de 99 X 1634 heures → 161.766 heures. Nous avons donc +/- 40.000 heures perdues !
- Les dernières études sur l'absentéisme dans notre Zone, nous donnent +/- 20% de perte de capacité, soit +/- 20 personnes qui auraient dû produire 1634 heures, soit 32.680 heures.
- Les quelques milliers d'heures encore perdues s'expliquent notamment par du personnel en NAPAP (congé préalable à la retraite).
- Notons que dans cette analyse de capacité qui révèle une situation déjà présente depuis quelques années, les heures consacrées à la formation (dont des formations récurrentes comme la GPI 48) représentent 6.118 heures, soit 3,75 ETP.
- Si nos heures consacrées aux missions fédérales (services d'ordre, FIPA, ...) restent raisonnables, elles représentent près de 600 heures ? qu'il faut toutefois intégrer dans nos planifications suivant les demandes d'appuis ou de partenariats.

En conclusion :

Dans un tel contexte, il est entendu qu'il est de plus en plus difficile de dégager des moyens spécifiques pour nos actions stratégiques.

Celles-ci s'inscrivent fondamentalement dans des capacités continuellement réorientées selon les moments et selon nos missions.

La question de l'absentéisme est au centre des débats.

On notera que celle-ci résulte aussi, et pour une part non négligeable, de droits statutaires !

Si ceux-ci sont, pour la plupart ? parfaitement louables pour le bien-être de nos collaborateurs, que penser si demain on augmente la durée du congé de paternité, et si on le place au même niveau que le congé de maternité ?

Si des actions peuvent être tentées pour lutter devant certaines formes classiques d'absentéisme, il faut admettre que d'autres droits statutaires sont inévitables !

CHAPITRE 3

LES OBJECTIFS STRATEGIQUES

3.1 Les objectifs stratégiques précédents – Evaluation et leçons à tirer

Pour rappel, le PZS 2014-2019 comprenait les objectifs stratégiques suivants :

- SECURITE ROUTIERE : lutte contre les accidents avec lésions corporelles et mortels au travers d'actions thématiques → vitesse, alcool, ceinture et gsm.
- VOLS : lutte contre les vols qualifiés dans les habitations et les vols à main armée dans les commerces.
- VICTIMES : Une attention particulière pour les victimes « sénior », et pour les mineurs d'âge dans le cadre des auditions video-filmées.
- STUPS : Suivi de petits deals de drogues, liés notamment aux bandes de jeunes, et plus particulièrement par rapport aux incivilités qui en découlent.
- INCIVILITES : Attention particulière à cette problématique en lien avec l'application de notre Code de Police.
- OBJECTIF INTERNE : « Reporting » ou le soutien d'une communication transversale et d'un rendre compte.

Notre évaluation est la suivante :

Remarque préliminaire : nous renvoyons les lecteurs à l'annexe n°5 du Conseil Zonal de Sécurité du 7 juin 2019. En synthèse, nous relèverons les éléments suivants :

➤ **Sécurité routière – tableau des accidents avec lésions et mortels**

ACCIDENTS AVEC LESIONS ET MORTELS					
	2014	2015	2016	2017	2018
Accidents	117	117	102	89	102
lésions (dont mortels)	(1)	(3)	(2)	(0)	(0)

- ➔ Même si les chiffres sont stables et ont diminué depuis quelques années, cette thématique demeure une matière sur laquelle nous demeurons attentifs.

Le maintien d'un objectif est une nécessité avec un juste équilibre entre prévention-dissuasion et répression. Ce domaine est une préoccupation citoyenne, mais aussi de différentes Autorités.

➤ **Vols – tableaux des vols qualifiés dans les habitations et des vols à main armée dans les commerces**

	Moy. 13-15	2016	2017	2018
Vols dans les habitations	516	425	359	465
Dont cambriolages	390	296	257	353

- ➔ Les vols dans les habitations reflètent des chiffres assez fluctuants d’une année à l’autre, ce qui souligne le caractère « épidémique » de ce phénomène, suivant les auteurs, voire les périodes de l’année.

Cette matière très sensible pour le sentiment d’insécurité qu’elle génère, et nécessite une prise en compte, notamment par une visibilité policière.

	Moy. 13-15	2016	2017	2018	2019 (→juin)
VMA commerces	11	9	8	3	0

- ➔ Au-delà de la gravité des faits et d’une politique de dissuasion par des patrouilles orientées, notamment durant la fin d’année (en lien avec le plan d’action fédéral), les chiffres ne cessent de diminuer ! Les actions sont devenues une forme de routine.

➤ **Victimes :**

Cette mise en avant des victimes, et plus particulièrement des seniors, ne se traduit pas dans des chiffres, mais simplement dans le fait que notre Service d’Assistance Policière aux Victimes a parfaitement intégré ce principe dans son travail quotidien, et nous pouvons affirmer que cette action est devenue aujourd’hui une routine, qui ne nécessite plus la rigueur d’un objectif stratégique.

➤ **Stups**

Les chiffres ont déjà été évoqués dans la partie scanning de ce document.

Il importe de rappeler que ceux-ci sont fondamentalement liés à notre proactivité.

Le nombre de PV a presque doublé pour 2017 et 2018.

Il importe de rappeler que notre intention dans ce domaine, était avant tout d’agir sur des petits deals, sources de perturbations au niveau d’un voisinage.

Etonnement, cette matière n’est pas classée dans le top de tête des attentes de nos citoyens, sauf malheureusement, pour celles et ceux qui y sont directement exposés.

Le dérangement passe avant même le fond du problème.

➤ **Incivilités**

Cette matière dépend aussi de notre proactivité à agir notamment en utilisant l’outil du Code de Police.

Force est de constater que les chiffres ne sont pas révélateurs, lorsque nous produisons moins de 200 sanctions administratives (SAC) par an.

Pour autant, cela demeure pour nos concitoyens une matière sensible avec des attentes. Cela motive la nécessité du maintien d’actions dans ce domaine.

Au niveau plus spécifique de notre objectif interne : Si un chemin a été parcouru dans ce domaine de la communication, et si nous sommes conscients que celle-ci dépend surtout de la motivation de nos collaborateurs à y participer avec constance, qu’un travail doit continuer à se développer, notamment par le développement de nouvelles interfaces Intranet.

Ce travail doit pouvoir continuer à se déployer en dehors d’un objectif stratégique pur mais plus globalement, dans notre politique de communication évoquée dans le suite de ce document.

En conclusion :

Face à ce bilan et à la nécessité de recentrer nos moyens, tout en respectant les attentes des citoyens, des Autorités et autres parties prenantes, nous sommes convaincus de la nécessité d’avoir moins d’objectifs, et en phase avec une police locale, surtout attentive et pas attentiste aux attentes de ses citoyens !

3.2. Les objectifs stratégiques 2020-2025

3.2.1. Synthèse de l'argumentation

Rappelons que lors du Conseil Zonal de Sécurité de juin 2019, nous avons réalisé un bilan des phénomènes socio-délinquants, et des enquêtes de population, en présence de toutes les Autorités concernées.

A l'issue de cette réunion, nous avons déterminé globalement nos futurs choix stratégiques.

Ces nouveaux choix se caractérisent notamment par un recentrage de nos moyens sur 3 thématiques stratégiques prioritaires, tout en ayant aussi des points d'attention particulière.

Le contexte particulier de ce nouveau PZS, en l'absence d'un nouveau PNS, a été évoqué.

Une prise en compte des contraintes de capacité de notre partenaire, le Parquet, a été intégrée dans notre réflexion lorsqu'il s'agit notamment de traduire nos objectifs dans des actions, qui elles-mêmes induisent des PV qui doivent être traités par le Parquet.

Nous pensons plus particulièrement au redéveloppement en interne d'une cellule de sécurité routière.

Dans ce contexte particulier, nous réaliserons un tableau simplifié des phénomènes et des attentes des parties prenantes, mais en mettant en avant les points de convergence.

Notons que par défaut, ce tableau s'appuiera sur la liste des phénomènes du PNS toujours en cours.

Tableau des phénomènes et des parties prenantes :

Phénomènes	PNS 2016-2019	Scanning des phénomènes de la zone	Résultats des enquêtes de populations*	Attentes des Autorités communales	Attentes des Autorités judiciaires : Parquet	Attentes de la Police Fédérale : DirCO	Attentes des partenaires de la sécurité routière (AWSR-VIAS)	Attentes de partenaires de la prévention : contrat de prévention de Fléron	POINTS DE CONVERGENCE
Radicalisme	X			X	X	X			XXXX
TEH	X								X
Drogues	X	X	X					X	XXXX
Fraudes soc./fiscales	X								
Cybercriminalité	X	X Nouvelle tendance		X	X	X		X	XXXXXX
Atteintes à l'intégrité (violences intrafamiliales, sexuelles,...)	X				X				XX
Criminalité contre les biens	X	XX	XX	XX	XX	XX		X	XXXXXX XXXXXX
Environnement	X								
Sécurité routière	X	XX	XX	XX	XX	XX	XX		XXXXXX XXXXXX
Ordre public	X								X
Incivilités	X	X	XX	XX	X			X	XXXXXX XX
Transmigrants		X Nouvelle tendance		X	X	X			XXXX
Vols à main armée					X	X			XX
Vols de métaux						X			X

Commentaires :

Radicalisme : Même s'il ne s'agit pas d'un objectif stratégique au sein de notre Zone de police, ce thème restera un point d'attention particulière.

Des policiers de référence sont désignés pour participer aux différentes plateformes d'échange d'informations. Des réunions préparatoires sont prévues pour la mise en place de CSIL-R.

Sécurité routière : Cette matière prend de plus en plus d'importance, notamment aux yeux des citoyens et des Autorités locales.

Le développement en interne d'une cellule de sécurité routière s'inscrit dans cette optique. Une politique coordonnée avec le Parquet est également prise en compte.

Les vols qualifiés dans les habitations « VQH » : Au-delà de chiffres qui peuvent fluctuer, cette matière demeure au centre de préoccupation de la majorité des parties prenantes.

Il y a lieu, au travers de celle-ci, de poser des actions, notamment de visibilité et de dissuasion, qui favorisent un sentiment de sécurité.

Les vols à main armée « VMA » : Au-delà de la gravité des faits, force est de constater que ceux-ci sont de moins en moins fréquents, plus particulièrement pour les VMA contre les commerces, qui représentaient un objectif stratégique dans notre précédent PZS.

Nos actions menées dans ce domaine sont devenues des missions parfaitement intégrées dans la routine. Dès lors, il ne nous semble plus nécessaire d'agir de manière prioritaire.

Les vols de métaux : Cette problématique évoquée par certains partenaires et souvent évoquée dans l'actualité récente, n'est pas abordée comme une priorité stratégique au niveau de notre Zone de police, car nous ne relevons pas de chiffres significatifs.

Toutefois, nous resterons attentifs, et de manière ponctuelle, agissons en partenariat avec la Police Fédérale dans le cadre de nos missions de base.

TEH et fraudes sociales ou fiscales : Ces matières spécifiques, mais dont les enjeux ne sont pas négligeables, ne se traduisent pas dans des chiffres révélateurs pour la Zone, et elles ne sont pas non plus le reflet des attentes d'une majorité de partenaires.

A défaut d'un choix stratégique, nous disposons au sein de nos services de personnes de référence, et participons à des actions.

Immigration illégale : Depuis près de deux ans, nous sommes confrontés à une problématique spécifique nouvelle, celle des trans migrants sur le parking autoroutier de Tignée/Barchon.

Cette problématique pose de grosses difficultés sur la manière de pouvoir la solutionner.

Sans être un choix stratégique, ce phénomène nous contraint à devoir réaliser des opérations, notamment en partenariat avec la Police fédérale.

C'est pourquoi ce domaine sera un point d'attention particulière.

Terrorisme et radicalisme : Cette matière, très sensible et d'envergure fédérale, n'est pas pour l'heure un objectif stratégique spécifique.

Toutefois, nous y portons la plus grande attention en sensibilisant nos collaborateurs dans le recueil d'informations.

Nous disposons d'un personnel de référence au sein de notre BLR, et nous participons d'office aux réunions thématiques portant sur cette matière.

Les violences intrafamiliales : Cette matière souvent mise en avant dans le domaine des atteintes à l'intégrité, reste à notre niveau une problématique prise en compte plus spécifiquement par notre Service d'Assistance Policière aux Victimes.

Les stuprs : Dans ce secteur, il est entendu que les chiffres dépendent fondamentalement de notre proactivité.

Par ailleurs, si la matière peut soulever pas mal de débats au niveau des enquêtes de population, elle ne constitue pas les principales préoccupations citoyennes.

Ce sont le plus souvent les incivilités qu'elle génère qui dérangent.

Dans la nécessité de recentrer nos moyens et nos objectifs, cette matière sera abordée indirectement au travers de nos actions dans le domaine des incivilités.

Les incivilités : Rappelons que dans le PNS, cette matière est évoquée plus globalement dans le domaine du maintien d'ordre.

Cette matière constitue de plus en plus une attente typiquement locale.

Déjà présente dans le PZS précédent comme un objectif stratégique, cette thématique demeure une cible stratégique.

Il s'agira surtout d'être plus créatifs et proactifs dans nos actions futures.

La criminalité informatique : Déjà évoquée dans le passé, il est clair qu'aujourd'hui celle-ci se confirme comme « nouvelle tendance », face à laquelle nous nous devons de rester attentifs à défaut d'en faire un objectif prioritaire.

Cette criminalité reste une matière complexe devant laquelle nous sommes souvent limité à un rôle de constat.

3.2.2. Les objectifs stratégiques

En préambule de notre nouvelle structure d'objectifs stratégiques prioritaires, nous remettons en avant le principe de points d'attention particulière, qui viennent en complément de choix stratégiques.

Ce choix a pour but de demeurer réactif face à d'autres matières importantes, ou face à de nouvelles matières (nouvelles tendances).

Par ailleurs, dans la présentation détaillée des objectifs, il nous semble utile pour simplifier la compréhension de tous les lecteurs de ce document, de mettre en avant 3 éléments : moyens attendus, stratégie prévue et suivi des résultats (indicateurs)

Afin de donner une image rapide de nos choix, voici une approche sous forme de schéma de ceux-ci :



I. EN TERME DE FONCTIONNALITE DE BASE

Mesures pour satisfaire aux normes minimales de fonctionnement

Accueil : Pour rappel, nous sommes toujours dans l'impossibilité d'honorer la norme d'accueil central de 12hr/j, 7j/7j, soit 84 hr/semaine.

Comme nous l'avons évoqué dans ce document, nous compensons cette lacune par une offre significative au sein des antennes locales, et nous disposons d'une borne d'appel au niveau de notre accueil central.

Cette fonctionnalité de base devrait sans doute être revue à l'avenir, car l'accueil ne représente pas simplement une question de quantité de l'offre mais bien de qualité ou de variété de cette offre. Dans ce débat, nous pouvons évoquer : des horaires d'accueil décalés, des bornes d'accueil pour plaintes, des accueils sur rendez-vous, des dépôts de plainte par Internet,... Ces nouvelles manières d'offrir un accueil seront sans aucun doute au centre de débats au cours de ce nouveau PZS.

II. AU NIVEAU EXTERNE

1 .OBJECTIF STRATEGIQUE (sécurité et qualité de vie) :

OBJECTIF 1 : LA SECURITE ROUTIERE

Nous souhaitons par des actions, en lien avec la vitesse (principalement sur les voiries à 50 km/h) et l'alcoolémie et la drogue au volant, maîtriser, et si possible continuer à diminuer, le nombre des accidents avec blessés et mortels.

Cette politique sera concertée avec le Parquet par rapport à nos actions répressives.

Des actions préventives, dissuasives et répressives seront développées, notamment par le biais de notre cellule de sécurité routière.

Ce travail sur la thématique de la sécurité routière sera complété par des actions de contrôles des documents de bord, tels que assurances et contrôle technique (contrôles ANPR).

- MOYENS ATTENDUS
 - Compte tenu que cette matière implique l'acquisition de nouveaux matériels ou la nécessité de les remplacer, veiller à une évaluation budgétaire optimale et planifiée.
 - Des collaborateurs ayant les compétences requises et disponibles.
- STRATEGIE PREVUE
 - Veiller à développer une politique équilibrée entre prévention et répression.
 - Avoir une politique de répression concertée avec toutes les Autorités.
 - Des plans d'actions structurés et un suivi par un responsable opérationnel stratégique.
 - Développer également une politique de communication par rapport à nos actions et nos résultats.
 - En plus de la cellule de sécurité routière, implication des autres membres du personnels.
 - Développer également nos actions, en tenant compte des thématiques de nos partenaires : AWSR et VIAS.

- SUIVI DES RESULTATS

- Indicateurs :
 - Nombre d'accidents (blessés, mortels et dégât matériels).
 - Nombre d'heures de prestations réalisées ou d'opérations réalisées.
 - Nombres de PV.
- Supports : données recueillies au sein de la zone et baromètre de la sécurité routière.

OBJECTIF 2 : LES INCIVILITES

Dans le cadre de la maîtrise de la qualité de vie et de l'insécurité, nous développerons une politique ciblée de lieux et de thématiques d'incivilités, sur lesquelles des plans d'actions seront déployés, ceci en lien avec l'application des règles édictées dans notre Code de Police, en soutenant l'augmentation des constats et sanctions administratives.

Les incivilités générées par les bandes de jeunes seront plus particulièrement suivies.

Une politique sera concertée avec les Autorités communales, qui sont confrontées aux doléances de ses concitoyens.

- MOYENS ATTENDUS

- Motivation et implication de nos collaborateurs dans cette matière.
- Attentes claires des Autorités communales sur les thématiques d'incivilités à suivre.

- STRATEGIE PREVUE

- Stratégie ciblée de lieux, moments et problématiques prioritaires.
- Stratégie équilibrée entre prévention et dissuasion.
- Une attention particulière par rapport aux incivilités en lien avec les bandes de jeunes.
- Des actions transversales impliquant autant les policiers de l'intervention que ceux de quartier.
- Des plans d'actions structurés et un suivi par un responsable opérationnel stratégique.
- Actions en partenariat avec les Autorités communales et l'Agent sanctionnatrice.

- SUIVI DES RESULTATS

- Indicateurs :
 - Nombres de SAC.
- Supports : données recueillies au sein de la Zone et en partenariat avec l'Agent sanctionnatrice de notre Zone.

OBJECTIF 3 : LES VOLS

Nous souhaitons participer à la maîtrise, et si possible, à la diminution de la problématique des vols qualifiés dans les habitations, phénomène source d'insécurité au niveau de nos concitoyens. Parmi toutes les actions possibles dans ce domaine, nous serons particulièrement attentifs à occuper de manière visible le territoire, afin d'être d'une part, dissuasifs, et d'autre part, de rassurer nos concitoyens.

Nous ne manquerons pas de soutenir une politique de prévention, par tous les canaux possibles, et par la diffusion de conseils en techno-prévention.

- MOYENS ATTENDUS
 - Cet objectif met en jeu l'ensemble du personnel opérationnel, et plus particulièrement celui du personnel du pool intervention.
Il est dès lors essentiel de disposer d'un cadre réel suffisant.
 - Support de communication pour la politique de prévention (techno-prévention).
- STRATEGIE PREVUE
 - Une stratégie soutenue par des bulletins de service orientant les patrouilles.
 - Stratégie des lieux et périodes horaires adaptées en fonction d'épidémies de faits.
 - Stratégie de visibilité pour être d'abord dissuasifs, et pour rassurer nos concitoyens.
 - Diversification des méthodes de patrouille (vélos).
 - Appui du service de nos enquêteurs.
 - Des plans d'actions structurés et un suivi un par un responsable opérationnel stratégique.
 - Actions en partenariat notamment avec la Police fédérale (opération FIPA), et de réunions thématiques organisées par toutes les parties prenantes.
- SUIVI DES RESULTATS
 - Indicateurs :
 - Nombre d'heures de prestations réalisées ou d'opérations réalisées.
 - Nombres de PV de VQH
 - Supports : données recueillies au sein de la Zone et du module ICAL de la Police fédérale.

III. AU NIVEAU INTERNE**OBJECTIF : DEVELOPPEMENT D'UNE CELLULE DE SECURITE ROUTIERE**

Nous souhaitons développer au sein du pool intervention, une structure dédiée directement à la matière de la sécurité routière, ainsi qu'aux questions de mobilité.

Cette structure sera composée au minimum d'un INPP et de 3 INP.

Ce personnel sera en partie notamment composé de motards.

Ce personnel prioritairement impliqué dans l'objectif stratégique de la sécurité routière, constituera aussi un personnel d'appui dans les constats d'accident et dans ses expertises, ou dans un rôle de formateur pour le reste du personnel en matière de sécurité routière dans l'utilisation de différents matériels.

Ce personnel disposera d'un matériel idoine tel que : motos, v radar, véhicule ANPR, éthylotest, etc.

- **MOYENS ATTENDUS**
 - Motivation et implication de ses collaborateurs pour cette matière.
 - Possibilité d'extension de cette cellule, personnel supplémentaire.
 - Mise à disposition ou planification d'achat de matériels parfois très onéreux.
- **STRATEGIE PREVUE**
 - Cellule qui doit s'inscrire dans un fonctionnement transversal au service de la stratégie globale de la Zone.
 - Cellule qui doit tenir compte dans le développement de ses actions des attentes de toutes les parties prenantes.
 - Cellule qui doit rendre compte régulièrement, et qui doit planifier des opérations, car elles peuvent demander l'appui du reste du personnel.
 - Cellule qui par son expertise, doit participer au processus de communication en matière de sécurité routière et de mobilité.
- **SUIVI DES RESULTATS**
 - Réunions régulières avec le Chef de service, le Chef de Corps et le coordinateur des plans d'action dans le domaine de la sécurité routière.
 -

IV. POINTS D'ATTENTION PARTICULIERE

Transmigrants :

Demeurer attentifs à l'évolution de cette problématique, en participant à toutes les réunions initiées par les parties concernées.

Participer à des actions coordonnées avec les Autorités (Bourgmestres-Gouverneur) et les services de la Police fédérale.

Radicalisme :

Compte-tenu que cette matière demeure très sensible, et nécessite au minimum un échange d'informations et la participation à des réunions thématiques, des policiers de référence s'efforceront de rester proactifs dans la gestion de toutes les informations qui circulent dans ce domaine.

Cybercriminalité :

Conscients qu'il s'agit d'une matière de plus en plus présente dans les statistiques et, dont nous pouvons supposer que les chiffres sont sous-estimés, toutes les victimes ne déposent pas plainte, nous soutiendrons une sensibilisation de nos collaborateurs sur la qualité des PV, afin de faciliter les enquêtes qui en découlent.

CHAPITRE 4

POLITIQUE DE COMMUNICATION

4.1. Communication Externe

4.1.1. Leçons à tirer sur la communication externe de la politique policière 2014-2019

S'il est entendu que nous sommes impliqués dans un processus « classique » de communication, au travers de quelques publications dans des bulletins communaux, de réponses aux demandes de la presse, à des communications de bilan lors de réunions avec des partenaires externes, etc., nous ne disposons pas d'un processus élaboré.

Il semble judicieux pour l'avenir de revoir cette matière, notamment en se tournant vers des vecteurs de communication plus modernes, et une communication externe plus orientée vers nos « clients », nos concitoyens.

Bien évidemment, cette matière de la communication requiert des compétences, du temps, un suivi et des supports performants.

Bref, cela reclame plus de moyens que simplement la volonté de bien faire, si nous voulons atteindre un certain professionnalisme et conserver une certaine crédibilité.

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

Alors que dans le précédent PZS, nous étions interrogatifs notamment sur notre participation à une communication au travers de la plateforme « Face book », il est incontestable que nous n'avons plus d'autre choix que d'utiliser ce processus de communication.

Notre enquête de population a clairement confirmé cette attente, même si celle-ci est accentuée au sein de personnes plus jeunes.

Nous nous sommes dès lors actuellement attelés au développement d'une page Face book, afin de communiquer avec nos concitoyens.

Reste à garder la parfaite maîtrise de cette communication, afin de ne pas verser dans une plateforme de commentaires inappropriés.

4.2. Communication Interne

4.2.1. Leçons à tirer sur la communication interne de la politique policière 2014-2019

Dans le précédent PZS, nous avons développé un objectif interne de communication : « le reporting », soit une communication transversale de qualité, qui implique tous nos collaborateurs, notamment afin de participer au rendre compte.

Un chemin a été parcouru, et nous pouvons prétendre que nos collaborateurs ont pris conscience de cette nécessité de participer et d'alimenter la communication interne.

Nous devons toutefois admettre que cette communication doit être boostée, afin de continuer à se développer.

Ce boost passera surtout par une plus grande implication du personnel gradé au sein de chaque service, afin de les responsabiliser sur le rôle « charnière » qu'ils ont à jouer dans le développement d'une communication.

Nous devons admettre qu'une communication réclame aussi des personnes de référence et responsables de ce qui se dit ou se fait, ce qui confirme le rôle d'un gradé dans ce processus.

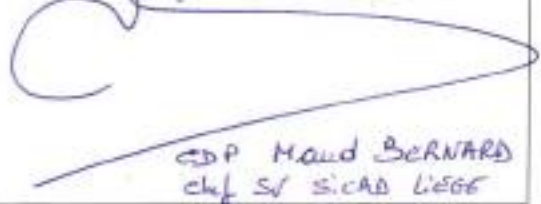
Comme pour la communication externe, il est entendu que le type de vecteur utilisé pour cette communication, est tout aussi important.

4.2.2. Intentions concernant la communication interne de la politique policière 2014-2017

- Continuer à soutenir le processus de communication et de « reporting » initié dans le PZS précédent, par une plus grande implication des gradés, comme interface entre la direction stratégique et l'exécution sur le terrain, afin d'assurer une communication « bottom-up » et « top-down » la plus performante possible.
- L'utilisation de « SharePoint » comme support pour des forums d'échanges au sein même du fonctionnement interne de la Zone.

CHAPITRE 5

APPROBATION DU PLAN

<i>Pour prise de connaissance de ce qui précède et accord sur le présent Plan Zonal de Sécurité</i>	
Date de la séance :	17 septembre 2019
<i>Membres du Conseil Zonal de Sécurité</i>	<i>Signatures</i>
Bourgmestre-Président du Collège de police, Monsieur Didier HENROTTIN , Bourgmestre de Beyne-Heusay	
Procureur du Roi, Monsieur Philippe DULIEU , Procureur du Roi de Liège	
Bourgmestre de Fléron, Monsieur Thierry ANCION	
Bourgmestre de Soumagne, Monsieur Benjamin HOUET	
Chef de Corps, Commissaire Divisionnaire de police, Monsieur Christian DEJACE	
P.O. Directeur Coordonnateur Administratif de la Police Fédérale, Commissaire Divisionnaire de police, Monsieur Jean-Marc DEMELENNE	 GDP Maud BERNARD chef SV SICAD LIEGE DCA LIEGE

CHAPITRE 6

PLANS D'ACTION ET PROJETS

CETTE PARTIE SERA REALISEE DANS LE CADRE DE DERNIER TRIMESTRE 2019.

LISTE DE DISTRIBUTION

Une version approuvée de ce PZS 2020-2025 sera ensuite fournie :

M. D. HENROTTIN, Président du CZS - Bourgmestre de BEYNE-HEUSAY
M. Th. ANCION, Bourgmestre de FLERON
M. B. HOUET, Bourgmestre de SOUMAGNE
M. Ph. DULIEU, Procureur du Roi de LIEGE
M. H. JAMAR, Gouverneur de la Province de LIEGE
M. le CDP JM. DEMELENNE, Directeur Coordonnateur Administratif
M. le CDP P. FLERON, Directeur Judiciaire a.i. de la police fédérale (LIEGE)
Mme C. PIRENNE, Fonctionnaire de prévention, Contrat de prévention de la
Commune de FLERON

Dans le cadre de notre programme de communication interne et externe, un exposé oral sera réalisé à l'adresse des membres du Conseil de police.

Une présentation de ce PZS sera également diffusée à notre personnel et une version électronique sera accessible à la lecture sur le réseau ISLP de notre zone de police.

Une présentation synthétisée sera exposée sur notre site Internet.