

Lettre de mission 2023-2028

laurent RASPE

Chef de corps de la zone Binche-Anderlues-Lermes

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
1.1 INFORMATIONS SUR LE MANDAT ET LE TITULAIRE DU MANDAT	3
1.1.1 <i>Identification du titulaire du mandat</i>	3
1.1.2 <i>Description du mandat</i>	4
1.1.3 <i>Date de début</i>	4
1.1.4 <i>Motivation</i>	4
1.1.5 <i>Cadre légal et réglementaire du mandat</i>	5
2. INFORMATION SUR L'ENTITE DE POLICE	6
2.1 DESCRIPTION FORMELLE	7
2.2 GOUVERNANCE ET FINANCE	7
2.3 CONTEXTE SOCIÉTAL	8
2.4 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	10
3. CONCRETISATION DE LA MISSION	12
3.1 LEADERSHIP	12
3.1.1 <i>Mission - Vision - Valeurs</i>	12
3.1.2 <i>Culture organisationnelle</i>	15
3.1.3 <i>Fonctionnement personnel du titulaire du mandat</i>	16
3.2 STRATEGIE ET POLITIQUE	23
3.2.1 <i>Analyse pour déterminer la stratégie</i>	23
3.2.2 <i>Objectifs stratégiques</i>	23
3.2.2.1 Objectifs liés aux nuisances sociétales	24
3.2.2.2 Objectifs liés à la sécurité routière	27
3.2.2.3 Objectifs liés au point d'attention : lutte contre le radicalisme	29
3.2.2.4 Objectifs liés au fonctionnement interne de la zone de police	30
3.2.3 <i>Adaptation de la structure organisationnelle</i>	30
3.2.4 <i>Procédure d'amendement</i>	30
3.3 COMMUNICATION EXTERNE ET RESPONSABILITE	31

1. Introduction

Après un 1er mandat en tant que chef de Corps de la zone de police Binche-Anderlues de 2017 à 2022, celui-ci a été reconduit le 28 novembre 2022 pour une période de 5 ans.

Avec le 1er CDP Philippe STRATSAERT, j'ai été à l'initiative d'une étude sur la faisabilité d'une fusion entre les zones de police Binche-Anderlues et Lermes. Après avoir débutés ce projet en 2019, avec le soutien des autorités administratives des deux zones de police, nous sommes parvenus à concrétiser le 1er juillet 2023 la 1ère fusion de zones de police en Wallonie.

Cet objectif réalisé, il me tenait particulièrement à cœur de développer et pérenniser cette nouvelle organisation policière. Désigné chef de Corps ad interim le 22 octobre 2022 par le collège de police de la zone Binche-Anderlues-Lermes, je n'ai eu de cesse de m'y atteler avec, comme fil conducteur, la mise en place d'une organisation interne afin d'offrir à la population tous les services d'une police locale qu'elle est en droit d'attendre :

- ✓ l'accueil
- ✓ l'intervention
- ✓ le travail de quartier
- ✓ l'assistance policière aux victimes
- ✓ la recherche et enquêtes locales
- ✓ le maintien de l'ordre public
- ✓ la circulation

Lors de cette fusion, le personnel, policier et CALog, n'a pas été oublié. Le bien-être de celui-ci était au centre de nos réflexions pour nous aider à mener à bien ce projet.

En postulant à la fonction de chef de Corps de la zone de police Binche-Anderlues-Lermes, je souhaite continuer à développer l'organisation afin que celle-ci atteigne les divers objectifs en fonction des moyens qui seront alloués pour y parvenir.

1.1 Informations sur le mandat et le titulaire du mandat

1.1.1 Identification du titulaire du mandat

Commissaire divisionnaire Laurent RASPE, chef de Corps de la zone Binche-Anderlues-Lermes.

1.1.2 Description du mandat

Par la présente lettre de mission, et pour la période d'exécution de ce mandat, je souhaite déterminer mes **engagements et objectifs** à réaliser en fonction des moyens mis à disposition à cet effet.

La présente lettre de mission est rédigée conformément au cadre légal réglementaire, lequel prévoit notamment que « le mandat (de chef de Corps) est exercé conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs du mandat à atteindre et les moyens mis à disposition grâce auxquels ces objectifs doivent être atteints. La lettre de mission est conforme au Plan National de Sécurité et, le cas échéant, au Plan Zonal de Sécurité. La Lettre de mission est établie, sur proposition du membre du personnel, par l'autorité déterminée par le Roi ». L'AR du 30/03/2001 portant la position juridique du personnel des services de police prévoit en son article VII.III.39 que « la lettre de mission est déterminée par le Conseil communal ou de police en ce qui concerne le Chef de Corps ». Il rappelle également qu'une copie de la lettre de mission doit être transmise à l'Inspecteur Général.

1.1.3 Date de début

La lettre de mission entrera en vigueur le jour de ma prestation de serment pour une durée de 5 ans.

1.1.4 Motivation

Le point de départ pour la rédaction de la présente lettre de mission ne se limite bien évidemment pas à la réglementation.

La note d'organisation générale de la zone ainsi que le Plan Zonal de Sécurité (2023-2025), réalisés pendant mon interim, constituent le fil rouge de l'exercice de mes missions et compétences. Ces supports indiquent clairement la direction à prendre.

La lettre de mission est écrite à la première personne du singulier puisqu'elle doit être établie par le mandataire et approuvée par le conseil de police. C'est ainsi qu'il y a lieu de comprendre que le rédacteur est le commissaire divisionnaire Laurent RASPE, chef de Corps ad interim de la zone Binche-Anderlues-Lermes.

Je m'inscris clairement dans cette continuité. Je souhaite que la zone de police Binche-Anderlues-Lermes soit brillante, qu'elle demeure une police professionnelle, visible, efficace apportant une réponse spécifique innovante et de qualité aux attentes légitimes

des citoyens et des partenaires.

Je veux que notre organisation soit reconnue dans son travail par les citoyens et les autorités. Afin de lutter efficacement contre le sentiment d'impunité et d'insécurité, je souhaite que la police apporte **une réponse rapide lorsqu'un fait est commis**. Je souhaite donc que notre organisation renforce son rôle dans **l'amélioration du sentiment de sécurité**.

Je m'engage à valoriser notre potentiel humain.

Dans l'esprit du code de déontologie et des valeurs de la police intégrée, j'exerce mes compétences et missions avec un style basé sur :

- une zone de police au service de sa population
- une attitude ouverte et transparente ;
- une communication interne et externe constructive ;
- la volonté de rendre compte régulièrement et loyalement ;
- le travail orienté vers les résultats concrets ;
- la motivation, la satisfaction et l'intégrité de tous les collaborateurs ;
- le souci de respecter des valeurs propres telles que la diversité et la communication non-violente ;
- le souci d'améliorer et d'innover;
- une gestion efficace et efficiente des ressources humaines ;
- un leadership inspirant et audacieux ;
- des technologies au service des collaborateurs.

Fort de mon expérience dans le cadre de la 1^{ère} fusion de zones de police en Wallonie et à l'aube d'un 3^{ème} mandat, je souhaite mettre au profit de la nouvelle zone de police toute mon expertise dans le développement de la zone de police Binche-Anderlues-Lermes.

1.1.5 Cadre légal et réglementaire du mandat

Les missions et domaines de responsabilité du chef de corps sont décrits dans divers textes dont les principaux textes sont :

- ✓ Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police (LFP) ;
- ✓ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail ;
- ✓ Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, en particulier les articles 44 et 45 (LPI) ;

- ✓ Loi du 13 mai 1999 relative au statut disciplinaire des membres du personnel des services de police ;
- ✓ Loi du 26 avril 2002 contenant les éléments essentiels du statut du personnel des services de police et diverses autres dispositions relatives aux services de police (EXODUS) ;
- ✓ Arrêté royal du 30 mars 2001 réglementant le statut juridique du personnel des services de police (PJPol) ;
- ✓ Arrêté royal du 5 septembre 2001 déterminant l'effectif minimal du personnel opérationnel et du personnel administratif et logistique de la police locale ;
- ✓ Arrêté royal du 7 décembre 2001 déterminant les normes d'encadrement des membres du personnel de la police locale ;
- ✓ Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police ;
- ✓ Arrêté ministériel du 11 janvier 2006 établissant la description de fonction et les exigences de profil qui en découlent pour un chef de corps ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 21 décembre 2000 relative à la mise en place de la police locale (ZPZ11) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 22 décembre 2000 relative au cadre de référence et de travail des zones de police (ZPZ12) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 9 octobre 2001 concernant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population (PLP10) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 27 mai 2003 sur le Community Policing, définition de l'interprétation belge applicable à la police intégrée, structurée à deux niveaux (CP1) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 3 novembre 2004 visant à encourager le développement organisationnel de la police locale axée sur la police de proximité (CP2) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 1er décembre 2006 sur les lignes directrices pour la simplification de certaines tâches administratives ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 29 mars 2011 relative à la gestion organisationnelle dans la police intégrée, structurée à deux niveaux (CP3) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 11 mai 2011 relative à la gestion négociée de l'espace public pour la police intégrée, structurée sur deux niveaux (CP4) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 19 juillet 2013 visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes au sein des services de police (GPI71) ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 07 juillet 2023 fixant le cadre de référence relatif au profilage et contrôle professionnel (CP 5) ;
- ✓ Circulaires, textes de police et autres décrivant les concepts de sécurité sociétale, de police axée sur l'information, de police axée sur la communauté et de gestion optimale émanant, entre autres, du Collège des procureurs généraux, du ministère public, des services publics fédéraux de la Justice et des Affaires intérieures ;
- ✓ Note-cadre sur la sécurité intégrale (NCSI) ;
- ✓ Plan national de sécurité (PNS) et plan zonal de sécurité (PZS) ;
- ✓ Délibérations des Conseils de police votant les budgets annuels de la zone de police

2. Information sur l'entité de police

▪ Erquelines	993 871 €
▪ Estinnes	694 434 €
▪ Lobbes	555 651 €
▪ Merbes-le-Château	359 845 €

Une dotation fédérale complète le budget de la zone de police.

2.3 Contexte sociétal

➤ Du point de vue géographique

La zone de police est contiguë aux communes suivantes :

- Mons et Quévy (ZP Mons-Quévy)
- La Louvière (ZP La Louvière)
- Morlanwelz (ZP Mariemont)
- Fontaine l'Evêque (ZP Trieux)
- Thuin (ZP Germinalt)
- Beaumont (ZP Botha)

La zone de police Binche-Anderlues-Lermes se distingue par son caractère transfrontalier : elle partage environ 25 kilomètres de frontière avec la France, présentant sur son territoire 21 points de passage. Les communes françaises suivantes bordent le territoire de la zone de police : Boussignies-sur-Roc, Cousolre, Colleret, Jeumont, Marpent, Vieux-Reng et Villers-Sire-Nicole.

Cette spécificité a bien entendu une incidence sur la « gestion » de la criminalité. En effet, sauf pour quelques exceptions prévues par les accords de TOURNAI II, les policiers belges n'ont pas le droit d'interpeller un suspect en France¹, ils doivent signaler les faits aux policiers français.

Dans cette optique, la zone de police Binche-Anderlues-Lermes entend maintenir et développer des rapports de collaboration privilégiés avec les services de police français limitrophes, et ce, par le biais de l'organisation de patrouilles et de contrôles transfrontaliers (opérations Bassin 4). Un officier coordinateur a d'ailleurs été désigné au sein de la direction des Opérations. Cette approche avec les autorités françaises a déjà été initiée lors de ma fonction de chef de Corps ad interim.

➤ Les principales données socio-économiques se résument comme suit :

- Revenu moyen par habitant²

¹ Sauf en cas de flagrant délit ou en cas de poursuite entamée en Belgique

² Année de référence : 2019

Commune	Montant
Binche	16 928 euros
Anderlues	15 921 euros
Lobbès	19 622 euros
Estinnes	18 375 euros
Erquelinnes	15 502 euros
Merbes-le-Château	16 657 euros

- Bénéficiaire d'un RIS parmi les 18-24 ans : 7,63% en 2020 pour Lermes (4,93% en 2015), 7,88% en 2020 pour Binche-Anderlues (6,77% en 2015). La moyenne pour le Hainaut est de 9,84% (6,81% en 2015).
- Bénéficiaire d'un RIS parmi les 25-44 ans : 2,48% à Lermes en 2020 (1,99% en 2015), 2,91% pour Binche-Anderlues en 2020 (2,16% en 2015). La moyenne pour le Hainaut est de 3,96% (3,19% en 2015).

➤ Du point de vue socio-culturel

Diverses périodes sont réservées aux nombreux divertissements organisés sur le territoire zonal notamment :

- 1 carnaval, reconnu en 2003 comme chef d'œuvre du patrimoine oral et immatériel de l'humanité
- 24 carnivals dans toutes les autres entités des 6 communes
- Des courses cyclistes récurrentes (Binche-Chimay-Binche) ou renommées (Ville étape du Tour de France, championnats de Belgique)
- 3 rallyes
- 1 marche de l'Entre Sambre et Meuse (Saint-Médard)
- La fête de la moisson ainsi que diverses kermesses et autres réjouissances périodiques et occasionnelles
- Fêtes de la Musique
- Fêtes médiévales
- Marché de Noël
- Rencontres sportives

Ainsi que divers lieux connus, de villégiature et touristiques :

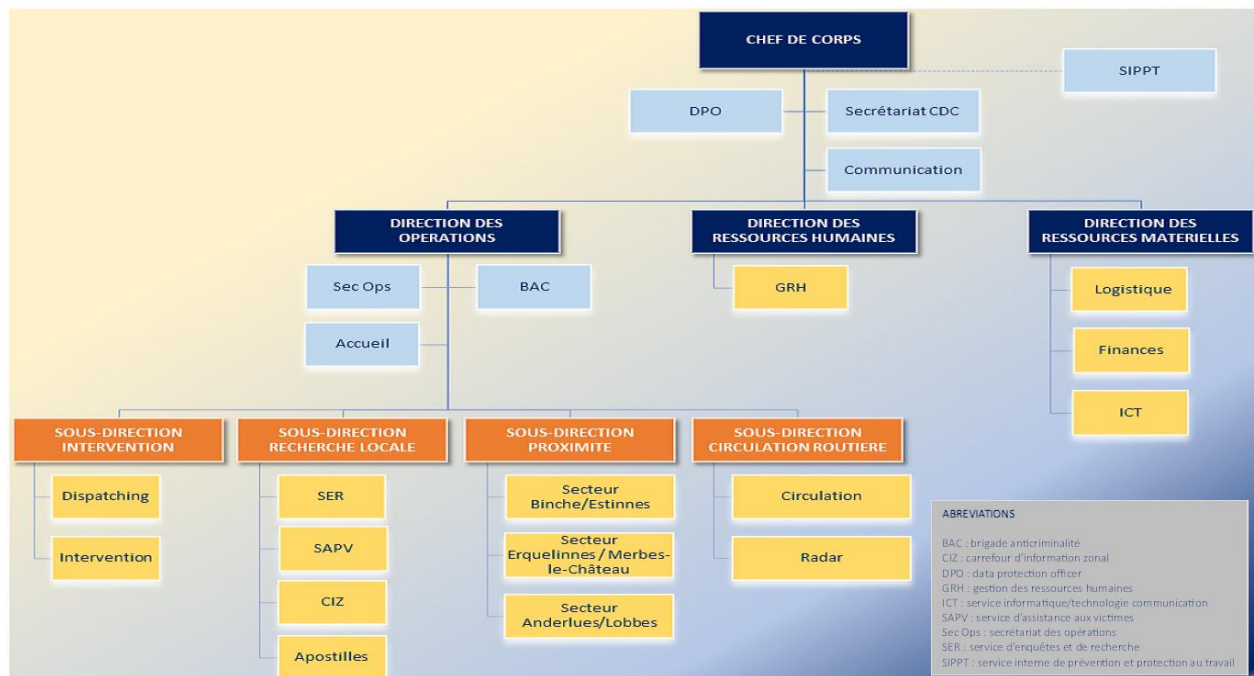
- Musée international du Masque
- Musée de la dentelle
- Les remparts de Binche
- Les ruines du Château de Marie de Hongrie

- Le musée Gallo-romain à Waudrez avec un site archéologique classé
- Vallée de la Haute Sambre
- Port d'Erquelines
- Haltes nautiques de Merbes-le-Château et Lobbes
- Nombreux débits de boissons et restaurants

La zone de police compte également un grand nombre d'établissements scolaires de l'enseignement fondamental (maternel et primaire) à l'enseignement secondaire.

2.4 Structure organisationnelle

Sous mon autorité en tant que chef de Corps ad interim, la structure suivante a été mise en place :



Cette organisation n'est pas figée et peut évoluer suivant les besoins.

Le cadre ci-dessous a été approuvé, avant la fusion, par la tutelle le 13 avril 2023.

Grade		TO organique
CDP	Commissaire divisionnaire	2
CP	Commissaire de police	8
INPP	Inspecteur principal	31
INP	Inspecteur	123
Total Ops		164
Niv A	Conseiller – Grade commun – Classe 2	2
Niv B ICT	Consultant ICT – Grade spécifique	2
Niv B SAPV	Consultant Service aide aux victimes – Grade spécifique	1
Niv B Srt CDC	Consultant secrétariat chef de corps – Grade spécifique	1
Niv B com	Consultant en communication – Grade spécifique	1
Niv B	Consultant – Grade commun	8
Niv C ICT	Assistant ICT – Grade spécifique	2
Niv C	Assistant – Grade commun	10
Niv D ouv	Ouvrier qualifié – Grade commun	5
Niv D Emp	Employé – Grade commun	1
HORS CADRE		
TDS	Technicienne de surface	3
Total Calog		36
Total général		200

3. Concrétisation de la mission

3.1 Leadership

Je suis convaincu, que contrairement à la philosophie générale, devoir améliorer le sentiment de sécurité est plus positif et rassurant que de lutter contre le sentiment d'insécurité. Mon approche managériale sera donc toujours guidée par cet effet positif et réconfortant.

▪ Maintenir un leadership intégrateur de changement
▪ Mettre en œuvre la stratégie policière adoptée à travers les différentes philosophies que sont le community policing, la fonction de police guidée par l'information et la gestion optimale. Mise en œuvre des circulaires ministérielles CP 1 à CP 5.
▪ Travailler de manière étroite avec les différentes autorités locales, instaurer un climat de confiance entre la zone et ses autorités
▪ Optimiser l'organisation et le fonctionnement interne de la zone de police en développant un modèle organisationnel accepté de tous
▪ Maintien des 7 fonctionnalités de base de la police en mettant un accent sur la police de proximité afin que les agents de quartiers soient plus présents dans leurs secteurs
▪ Développer les connaissances relatives à la fonction de Chef de Corps

3.1.1 Mission - Vision - Valeurs

➤ **Mission**

En tant qu'acteur local de la police intégrée, la zone de police Binche-Anderlues-Lermes contribue à promouvoir la tranquillité, la sécurité et la santé publique :

- en participant au développement harmonieux de la vie en société ;
- en prévenant d'abord, en maîtrisant ensuite et enfin, en résolvant les problèmes de sécurité ;
- en protégeant, aidant et rassurant les habitants de la zone de police.

Je mènerai mon action en partant des attentes, des préoccupations et des sentiments d'insécurité des citoyens.

J'aborderai les problématiques de façon intégrale et intégrée en collaborant et en nous concertant avec les habitants, les différentes autorités administratives et judiciaires, les instances sociales concernées ainsi que les services de police fédéraux.

➤ **Vision**

Les actions seront menées de façon judicieuse et hautement qualitative, soutenues par un esprit de résolution des problèmes qui nous sont posés.

Il est important pour étayer la lettre de mission que je vous expose la vision du fonctionnement de la zone de police Binche-Anderlues-Lermes ainsi que la manière dont j'entrevois l'évolution de celle-ci pendant la durée de mon mandat.

Afin de m'assurer du soutien du Collège et Conseil de Police, il me semble tout à fait normal que les autorités de la zone connaissent mon projet.

Cette vision est le fruit de récoltes d'informations lors de ma candidature, de réflexions au sein du corps de police mais également d'une empreinte personnelle.

Cette vision est essentiellement basée sur la volonté d'amélioration du système policier mais également de ma vision personnelle du fonctionnement d'une police locale.

Je souhaite mettre en avant l'amélioration de l'image de marque de la zone de police. J'estime que tous les citoyens ont le droit de disposer d'une police digne de confiance servant d'exemple mais également développer une culture d'entreprise afin que les membres du personnel soient fiers d'en faire partie.

**« ENSEMBLE AU SERVICE DU CITOYEN
GRACE A UNE POLICE
INSPIRANTE, INTEGRE, INNOVANTE »**

Ensemble

Il est impossible pour un Chef de Corps de tout faire seul. Pour arriver à respecter ses engagements, il a besoin de travailler en équipe, en étroite harmonie avec ses collaborateurs, mais il doit également pouvoir compter sur le travail de chacun. La zone Binche-Anderlues-Lermes ne se limite pas à une personne mais est bien la somme des individualités.

Police

« (bas latin *politia*, du grec *politeia*, administration d'une ville) ³:

Étymologiquement, le terme de police désigne l'art de gouverner la cité. Aujourd'hui, il recouvre deux concepts qui ont entre eux des rapports étroits : l'ensemble des prescriptions imposées aux citoyens en vue de la sauvegarde de l'ordre public ; l'ensemble des services chargés de faire respecter ces prescriptions.

La fonction de police est celle d'assumer **la sécurité interne**. Elle s'exerce ainsi à deux niveaux. D'une part, elle assure la régulation des disputes locales entre individus, qui peuvent être liées à des relations dégradées de voisinage, à des contentieux matrimoniaux, à des perturbations de la vie publique (circulation notamment) et, surtout, aux actes relevant de l'« **atteinte à la sécurité des personnes et des biens** » : meurtres, vols, destructions, etc. D'autre part, elle intervient dans les différends concernant des groupes, qui peuvent déboucher parfois sur des situations d'émeutes, d'insurrections, de révolutions.

La police répond à une **fonction d'ordre** : elle a la charge de faire respecter la « tranquillité publique », c'est-à-dire assurer la conformité des conduites aux normes établies, afin de garantir le bon fonctionnement de la société et sa cohésion.

L'action de la police consiste donc en **sanctions** qui vont du droit de surveillance à l'usage de la force. Si la fonction de police est universelle, elle ne renvoie pas à des pratiques et à des structures identiques dans le cours de l'histoire, ou encore en fonction du type de régime politique dans lequel elle s'inscrit. »

Inspirante

« Pour performer durablement, l'entreprise doit fermer une porte derrière elle définitivement et en ouvrir une autre. Elle doit sortir de la dictature du « ou » pour entrer dans l'obligation du « et » en réconciliant simultanément les intérêts de l'entreprise et les intérêts des personnels, le travail et le plaisir, l'argent et le bien-être, l'engagement professionnel et la qualité de vie personnelle. »⁴

La Police doit s'organiser et se gérer de manière professionnelle mais également de manière efficace et efficiente. Ce professionnalisme se déclinera de manière transversale au sein de l'organisation et doit imprégner tous les collaborateurs.

Intègre

³ <http://www.larousse.fr> (Définition en ligne)

⁴ **L'ENTREPRISE INSPIRANTE - Un livre de Jean-Noël GAUME** - auteur et conférencier, spécialiste du Management Haute Performance

Valeur fondamentale qui n'a pas l'habitude d'avoir de place dans une vision. Néanmoins il me paraît inconcevable de ne la mettre en avant. L'ensemble du personnel doit avoir une valeur d'exemple et doit être fier du métier qu'il fait. Il doit travailler en total respect du code de déontologie.

Innovante

La police du XXI^{ème} siècle doit être innovante et doit intégrer toutes les nouvelles technologies qui peuvent rendre l'organisation plus performante. Ces nouvelles technologies seront mises à disposition des collaborateurs afin d'alléger leur charge de travail mais également dans une vision du rendre compte et de la transparence vis-à-vis des citoyens et des autorités.

➤ Valeurs

Je serai le garant des valeurs qui me sont chères et que j'ai défendu lors de ma candidature et qui sont les valeurs de la police intégrée.

Voici les valeurs reprises dans la note d'organisation⁵,

- Nous respectons et nous nous attachons à faire respecter les droits et libertés de chaque personne, en ayant toujours un usage réfléchi et limité aux pouvoirs qui nous sont confiés.
- Nous répondons ouvertement de nos actions.
- Nous sommes animés d'un esprit de service permanent caractérisé par :
 - une disponibilité constante,
 - la volonté d'améliorer la qualité de notre travail,
 - la transparence dans nos actions,
 - la volonté de rendre compte.
- Nous sommes d'une totale impartialité, incorruptibilité et intégrité et adoptons un comportement civique permanent en ayant le souci et la volonté de ne pas compromettre la dignité de notre fonction.
- Nous croyons en une police de proximité, plaçant le citoyen au centre de nos préoccupations.
- Nous favorisons un climat de travail positif.
- Nous sommes loyaux à l'égard de nos collègues des autres zones et du niveau fédéral.
- Nous gérons les moyens qui sont mis à notre disposition (véhicules, matériel, bâtiments, ...) en bon père de famille.

3.1.2 Culture organisationnelle

Quels principes devraient être dans l'ADN de la zone de police ?

⁵ Note d'organisation générale n° 159/17 du 01/09/17 – passage en CoCoba en Septembre 2017

Je maintiendrai l'application des différentes circulaires CP1, CP2 et CP3.

A terme, je mettrai en œuvre les principes de la circulaire CP5 lorsque les outils seront développés par la police fédérale.

3.1.3 Fonctionnement personnel du titulaire du mandat

En tant que chef de Corps, je dois pouvoir me remettre en question et adapter mon style de management si nécessaire.

En l'occurrence, j'ai été évalué lors du renouvellement de mon mandat de chef de Corps de la zone de police Binche-Anderlues. Les objectifs, tant du PZS que de la lettre de mission, développés dans mon 1^{er} mandat ainsi les éléments de ma personnalité évalués à cette occasion peuvent être pris en considération.

Cette évaluation doit me permettre d'évoluer en veillant aux remarques émises par les autorités.

- Ci-dessous, vous trouverez mon évaluation des points repris au PZS 2020-2025 :

[Faire preuve d'un leadership situationnel axé sur le fonctionnement interne et le service à la communauté](#)

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Faire preuve d'un leadership intégrateur de changement.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mettre en œuvre la stratégie policière adoptée à travers les différentes philosophies que sont le community policing, la fonction de police guidée par l'information et la gestion optimale.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- CIZ - Information Officer-
Travailler de manière étroite avec les différentes autorités locales, instaurer un climat de confiance entre la zone et ses autorités.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- PLANU, plans cata - cellule de sécurité (administration communale)
Optimaliser l'organisation et le fonctionnement interne de la zone de police en développant un modèle organisationnel accepté de tous.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Soumis à une analyse constante
Veiller à la mise en œuvre des 7 fonctionnalités de base de la police en mettant un accent sur la police de proximité afin que les agents de	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dès le départ, il a été constaté certaines lacunes au niveau des sept fonctionnalités de

quartiers soient plus présents dans leurs secteurs. Développer les connaissances relatives à la fonction de Chef de Corps.			base de la police locale, ce qui m'a également conduit vers l'étude de partenariats accrus ou d'une fusion
---	--	--	--

Mettre en place une stratégie policière ayant pour objectif de veiller à la sécurité des citoyens

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Analyser le fonctionnement interne de la zone de police et mettre en place un organigramme permettant à chaque collaborateur de trouver sa place.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mise à jour en janvier 2018
Élaborer une stratégie policière en fonction de la politique de prévention et de sécurité des autorités locales. Tenir compte du travail effectué dans ce cadre par les services communaux en lien avec les PSSP et PCS.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mise en place de réunions avec le CPAS et le PCS
Développer les objectifs stratégiques adoptés par le CZS en plans d'action réalistes et réalisables et faire en sorte que le personnel les fasse sien.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Optimaliser le fonctionnement interne de la zone afin de mettre un maximum d'effectif policier sur le terrain.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- PM / BAC - Proximité
Développer des synergies entre la zone de police et les partenaires locaux : fonctionnaires sanctionneurs, agents constatateurs, gardiens de la paix, maisons de quartier...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- recrutement d'agents constatateurs
S'assurer du respect des délais de rédaction et de transmission des pièces judiciaires.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mise en place d'un contrôle permanent par le CIZ

Mettre en place une réelle politique de bien-être en mettant l'accent sur la prévention et la sécurité au travail

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Répondre aux obligations légales en mettant en œuvre une politique de bien-être notamment en rédigeant et en	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CCB

mettant en application les plans annuels et globaux.			
Mettre en place une politique de partenariat avec les instances syndicales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CCB
Mettre à jour le suivi médical des membres du personnel.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DRH en partenariat avec médecine du travail (Liantis)
Veiller à la sécurité du personnel dans les infrastructures de la zone en rédigeant notamment les procédures d'évacuation du personnel en cas d'incendie pour les 2 implantations et en assurant le suivi des visites des lieux habituels de travail.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Suite au réaménagement de l'hôtel de police, la mise à jour des procédures d'évacuation est en cours de réalisation. Anderlues n'est plus utilisé (proposé à la vente)
Dans la mesure du possible veiller à développer des activités en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises en sa composante « Planet »	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Mettre en place une gestion optimale des ressources Personnel

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Mettre en place une gestion moderne des ressources humaines ce qui implique notamment la stabilisation des cadres, l'anticipation du recrutement, les transferts de compétences...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Veiller à la formation adéquate des membres du personnel en mettant la priorité sur la mise à jour des compétences en matière de GPI 48 (Circulaire relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Assurer le suivi relatif au fonctionnement des membres du personnel en mettant notamment en place la procédure d'évaluation du personnel.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Logistique

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Amélioration de l'infrastructure de la zone afin de répondre aux normes légales et à une meilleure répartition des bureaux.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Réaménagement de l'hôtel de police
Veiller à maintenir les bâtiments de la zone de police dans un bon état.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Externalisation partielle du nettoyage
Renouveler de manière progressive le charroi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doter le personnel des moyens adéquats afin qu'il puisse mener l'ensemble de ses missions.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Améliorer la sécurisation des infrastructures de la zone de police.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Installation de nouvelles caméras
S'inscrire dans une vision « durable » en dotant le commissariat de panneaux solaires.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	900 m ² de panneaux installés, relighting des locaux en led

ICT

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Améliorer le système ICT mis en place au sein de la zone.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Virtualisation, nouveaux serveurs, nouveau dispatching
Stimuler l'innovation, développer des outils modernes afin de faciliter le travail de terrain. Doter notre zone de l'informatique embarqué.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En cours de déploiement
Améliorer et développer le système d'archivage informatique.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Renouveler de manière progressive le parc informatique.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Finances

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Assurer une sérénité financière à la zone de police en mettant en place un réel cycle budgétaire.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mise en place de tableaux de bord budgétaires
Mettre les comptes de la zone de police en ordre.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En cours

Stabiliser les dotations communales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indexation systématique des dotations communales depuis 2017
Mettre l'accent sur le partenariat tant avec les communes et la tutelle provinciale et répondre à leurs attentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Analyser la possibilité d'augmenter le cadre de la zone de police en vue d'atteindre la norme minimale de fonctionnement.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Analyser de manière précise les divers coûts de fonctionnement afin d'ajuster au mieux les dotations communales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les administrations connaissent le coût hô/hr des services d'ordre

Mettre en place une politique de communication externe

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Améliorer l'image de la zone de police.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rendre compte de l'activité policière en faisant preuve de transparence vers le monde extérieur.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Créer un nouveau site internet et alimenter de manière quotidienne le site Facebook.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	En partie réalisé (FB). Le site internet était en cours d'acceptance mais le projet de fusion a freiné son développement (site ZP 5912 à prévoir)
Ouvrir le travail de la zone de police vers le monde extérieur par le biais de stagiaires externes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La zone de police accueille régulièrement des stagiaires (RH, assistant de direction, SAPV, stages d'observation...)
Saisir toute opportunité de faire connaître la zone de police.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Participation à divers salons

- Ci-dessous, vous trouverez mon évaluation par rapport à ma lettre de mission 2017-2022 pour la ZP Binche-Anderlues

Délinquance urbaine

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Rassemblements insécurisants dans les quartiers et lieux de rassemblements identifiés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Les vols dans véhicules.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Les dégradations (sur véhicules et autres).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La consommation de drogue sur la voie publique.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Les vols qualifiés habitation

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Développer la techno prévention en collaboration avec le service prévention de la Ville de Binche et la commune d'Anderlues lors de notre première intervention.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Optimaliser la surveillance des habitations pendant les vacances des propriétaires.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Augmenter la qualité des constats (dont l'appel systématique au labo quand un relevé de traces est possible).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Orienter la capacité de la recherche locale, avec une attention supplémentaire sur la problématique du recel.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

La sécurité routière

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Sensibiliser les conducteurs aux mesures de sécurité préventives.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Informations VIAS et SECUNews sur le site Facebook de la zone
Orienter les équipes UMCR, d'intervention et de quartier vers les lieux à risques.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Augmenter la présence policière par le biais d'occupations statiques des lieux à risques ainsi que par le biais du radar mobile.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En partenariat avec la zone de police Lermes

Intensifier une politique de contrôles ciblée en matière de vitesse et de détection de conduite sous l'influence alcool et drogues.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Les campagnes BOB ont été freinées suite à la pandémie et à la restriction d'utilisation du matériel de contrôle
Agir de manière répressive vis-à-vis des conducteurs qui font fi des mesures passives de protection (ceinture, siège enfant, gsm au volant).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Présence régulière des motards aux heures critiques
Développer une politique de partenariat avec les autorités communales, les services travaux, et le MET pour une sécurisation réfléchie et adéquate des lieux à risques.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Partenariat avec la cellule mobilité des communes

Le décloisonnement des services

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Définir les rôles et responsabilités dans les fonctions clés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Développer le contrôle et le suivi des activités.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Systematiser la valorisation et la reconnaissance du travail accompli.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dynamiser les procédures d'évaluation.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Développer une politique de communication interne à la zone de police.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Préciser les activités de chaque service et les interactions entre elles en vue de la description de nos processus primaire.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Préciser le profil de fonction et l'interaction entre les fonctionnalités de chacun.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Le respect des normes minimales de fonctionnement

ITEM	OK	NOK	REMARQUE
Rencontrer les fonctionnalités de base en renforçant notre présence sur le terrain et en étant à l'écoute des autorités et des citoyens.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Présence de deux équipes PM 24/24 sur le terrain avec le contrôle d'un gradé qui permet de répondre au plus vite

			aux demandes des citoyens. Présence durant les marchés, les différents services d'ordre...
--	--	--	---

3.2 Stratégie et politique

3.2.1 Analyse pour déterminer la stratégie

Sur base de l'encodage dans nos bases de données ISLP et des différents rapports émis par la police fédérale nous établissons des priorités. Celles-ci, avec l'accord des différentes autorités (PR, autorités administratives...) sont retranscrites dans un plan zonal de sécurité.

En l'occurrence, à la création de la nouvelle zone de police Binche-Anderlues-Lermes, un nouveau plan zonal a été réalisé pour la période restante du PZS, à savoir, 2023-2025. Pour ce faire, une analyse globale sur les 6 communes de la zone a été réalisée. A la suite de celle-ci, les PZS des ex-zones de police Binche-Anderlues et Lermes ont été adaptés pour conduire à celui de la nouvelle zone de police.

Dans le courant de l'année 2024, suivant les directives des ministères de l'Intérieur et de la Justice, je m'attacherai à réaliser un nouveau PZS qui tiendra compte du PNS (plan national de sécurité).

3.2.2 Objectifs stratégiques

Dans le processus de fusion des zones de police, la délimitation du territoire de la nouvelle zone de police par AR, impliquait la rédaction d'un PZS endéans les 6 mois. Par conséquent, un PZS applicable au reliquat de la période restante du PZS 2020-2025 a été rédigé.

En l'occurrence, le PZS transitoire 2023-2025 pour la zone de police Binche-Anderlues-Lermes se base sur les PZS des deux zones de police fusionnées. Je base donc, certains objectifs stratégiques de ma lettre de mission sur ceux découlant des priorités de ce PZS intermédiaire avalisé par le CZS.

Le projet de fusion a nécessité une analyse de l'organisation et du fonctionnement de chaque ancienne zone. En fonction des besoins qui ont été déterminés pour la nouvelle zone de police, une structure cohérente et un mode de fonctionnement se sont dégagés. En l'occurrence, dans une phase transitoire débutée en 2020 et préalable à la mise en place officielle de la zone de police, tous les services et collaborateurs avaient déjà pu être intégrés dans le nouveau modèle d'organisation envisagé. Par conséquent, en tant qu'instigateur de ce projet de fusion, je souhaite pérenniser l'organisation mise en place tenant compte de nos obligations vis-à-vis des

citoyens et des dispositions statutaires s'appliquant aux services de police tout en y développant un esprit de Corps.

3.2.2.1 Objectifs liés aux nuisances sociétales

Les nuisances sociétales constituent indéniablement une notion portemanteau. Une définition du concept intégrant l'ensemble des nuisances et admise unanimement est difficile. Cela étant, dans une acception généralement admise par tous, on entend par nuisances : les bruits et tapages divers, insultes, les comportements inciviques, les perturbations de l'ordre public, les perturbations de l'environnement (l'insalubrité dans un sens large, les dépôts clandestins d'immondices, les petits déchets de toute nature sur la chaussée), petites déprédations du mobilier urbain, va-et-vient de voitures, de quads... Sans prétendre vouloir instaurer une pratique de tolérance zéro, a fortiori à l'égard de toutes les nuisances, nous avons relevé certaines constantes au sein de notre zone qui nous amènent à considérer quelques aspects qui peuvent être considérés comme véritablement prioritaires en l'état actuel.

➤ **Objectif stratégique :**

LUTTER CONTRE LES NUISANCES SOCIÉTALES QUI REPENNENT LA DÉLINQUANCE URBAINE, LA DÉTENTION ET LE COMMERCE DE MATIÈRES STUPÉFIANTES, LES NUISANCES ENVIRONNEMENTALES, LES INFRACTIONS CONTRE L'INTÉGRITÉ DES PERSONNES AFIN D'AMÉLIORER LE SENTIMENT DE SÉCURITÉ EN CIBLANT PRINCIPALEMENT :

- les rassemblements insécurisants dans les quartiers et lieux de rassemblement identifiés ;
- les vols dans les véhicules ;
- les dégradations (sur véhicules et autres) ;
- la consommation de drogue sur la voie publique ;
- les vols qualifiés dans les habitations ;
- les rassemblements de personnes qui entravent de façon récurrente et concomitante la sécurité et la tranquillité publique de la population locale engendrant un sentiment général d'insécurité ou à la demande de nos parties prenantes.

De manière générale, la zone de police s'engage à faire respecter le RGP et à travailler en concertation avec les agents constatateurs des communes ainsi que les sanctionneurs (communal et provincial).

➤ **Objectifs tactiques et opérationnels**

ETABLIR UNE CARTOGRAPHIE SPATIO-TEMPORELLE DES PHENOMENES

IDENTIFIER LES RASSEMBLEMENTS INSECURISANTS QUI OCCASIONNENT DES NUISANCES DANS LES QUARTIERS ET LES LIEUX DE RASSEMBLEMENT IDENTIFIES :

- en renforçant la présence et la visibilité des équipes de sécurisation aux lieux de rassemblements;
- en identifiant les consommateurs de drogue;
- en identifiant les dealers;
- comme partenaire du parquet de Charleroi, en participant au projet « Targetting jeunesse ».

DIMINUER DE 20% LES VOLS DANS VEHICULES POUR FIN 2025 :

- en sensibilisant les conducteurs aux mesures de sécurité préventives;
- en orientant les équipes de sécurisation, d'intervention et de quartier sur le phénomène;
- en améliorant les constatations.

DIMINUER DE 20% LES FAITS DE VOLS AVEC VIOLENCES SUR LA VOIE PUBLIQUE POUR FIN 2025 :

- en renforçant la présence et la visibilité des équipes de sécurisation;
- en orientant le travail de quartier et les équipes d'enquête SER sur le phénomène;
- en exploitant au maximum la surveillance et l'exploitation des informations grâce aux caméras de surveillance.

DIMINUER DE 20% LES FAITS DE VOLS AVEC VIOLENCES INTRAFAMILIALES POUR FIN 2025 :

- en orientant le travail de quartier et les équipes d'enquête SER sur le phénomène;
- en assurant un suivi par nos équipes SER et SAPV.

ASSURER LE SENTIMENT DE SECURITE LORS DES EVENEMENTS SUR LA ZONE

➤ **Facteurs critiques de succès et conditions périphériques**

LEADERSHIP

- Impliquer/motiver les collaborateurs à tous les niveaux
- Définir le rôle et la responsabilité des différentes parties prenantes dans la lutte contre les différents phénomènes
- Désigner et responsabiliser des pilotes compétents et motivés
- Dégager la capacité nécessaire à la mise en place des actions concrètes
- Communiquer/rendre compte en interne et en externe

STRATEGIE ET POLITIQUE

- Avoir une approche partant des besoins et attentes de parties prenantes identifiées et consultées
- Cerner efficacement les différents phénomènes et en donner une définition et une image précise
- Définir les zones sensibles
- Analyser et tirer les conclusions des actions passées
- Décliner l'objectif stratégique en objectifs opérationnels SOSMART
- Etablir des plans d'action annuels pluridisciplinaires o Inscrire les actions dans des projets conformes à la culture policière dictée dans la CPI
- Procéder à un suivi des phénomènes par des mesures régulières, objectives et subjectives (auprès des parties prenantes)

MANAGEMENT DES COLLABORATEURS

- Sensibiliser le personnel à la culture policière dictée dans la CPI
- Assurer le suivi de la qualité des interventions
- Assurer un feedback régulier sur les actions et les résultats aux collaborateurs
- Valoriser les collaborateurs performants, suivre le personnel négligent, et utiliser le système d'évaluation comme levier (fixer au personnel des objectifs individuels SMART favorisant l'orientation résultat, le rendre-compte et le souci de mesurer)
- Développer le sens du coaching au sein des cadres moyen et officier

MANAGEMENT DES MOYENS

- Dégager les moyens et la capacité nécessaire pour des actions spécifiques
- Utiliser de façon optimale le matériel disponible

MANAGEMENT DES PROCESSUS

- Favoriser le recueil de l'information par les agents de quartier
- Promouvoir la visibilité et l'accessibilité
- Favoriser une approche transversale des phénomènes
- Favoriser la coordination entre les services de la zone
- Favoriser des partenariats
- Prévoir un suivi de la qualité dans le déroulement des processus (primaires et d'appui)
- Vérifier les résultats auprès des parties prenantes et adapter les plans d'action

PARTENAIRES

- Le parquet
- Le CIA (pour l'ILP)
- Les autres ZP et services de la Pol Fed (approche intégrée)
- La DCA (pour l'ILP)
- Les autorités administratives

- Les services communaux
- La presse
- Les comités de quartier
- Les autorités françaises
- Les services de police et gendarmerie françaises
- Les commerçants
- Les directions d'écoles
- Le monde associatif
- Le citoyen

SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE

- Indicateurs :
 - de processus : nombre d'interventions sur les lieux ciblés, d'heures de patrouilles préventives, PV par types d'infraction...
 - de résultat : nombre d'infractions par types, de tentatives, d'interpellations,...
 - de satisfaction : approche du sentiment d'insécurité par sondages, moniteur de sécurité...
- Méthode – outil de suivi :
 - relevé des problèmes d'insécurités
 - cartographie
 - suivi des PV
- Fréquence de mesure:
 - mensuelle

3.2.2.2 Objectifs liés à la sécurité routière

➤ Objectif stratégique

CONTRIBUER A AMELIORER LA SECURITE ROUTIERE DANS NOTRE ZONE.

➤ Objectifs tactiques et opérationnels

DIMINUER DE 20% LES ACCIDENTS AVEC LESIONS CORPORELLES POUR FIN 2025 :

- en sensibilisant les conducteurs aux mesures de sécurité préventives;
- en orientant les équipes de la Circulation Routière, d'intervention et de quartier vers les lieux à risques;
- en augmentant la présence policière par le biais d'occupations statiques des lieux à risques ainsi que par la disponibilité du radar mobile;
- en intensifiant une politique de contrôles ciblée en matière de vitesse et de détection de conduite sous influence de l'alcool et/ou de drogues;

- en agissant de manière répressive vis-à-vis des conducteurs qui font fi des mesures passives de protection (ceinture, siège enfant, GSM au volant)
- en développant une politique de partenariat avec les autorités communales, les services travaux et le MET pour une sécurisation réfléchie et adéquate des lieux à risques.

AUGMENTER DE 20% PAR AN, LES CONSTATS D'INFRACTION EN MATIERE DE STATIONNEMENTS GENANTS ET/OU DANGEREUX AFIN DE FAIRE DIMINUER LES STATIONNEMENTS PROBLEMATIQUES SUR LES TROTTOIRS :

- en sensibilisant les conducteurs aux mesures de sécurité préventives;
- en orientant les équipes de la Circulation Routière, d'intervention et de quartier vers les zones problématiques;
- en réprimant les infractions constatées conformément à l'objectif opérationnel ciblé ci-dessus.

➤ **Facteurs critiques de succès et conditions périphériques**

LEADERSHIP

- Définir le rôle et la responsabilité des différentes parties prenantes dans la lutte contre le phénomène
- Dégager la capacité nécessaire à la mise en place des actions concrètes
- Communiquer/rendre compte en interne et en externe
- Assurer l'autonomie et exiger le rendre compte du pilote

STRATEGIE ET POLITIQUE

- Cerner efficacement les problèmes par l'identification des zones à risque (cartographie)
- Analyser et tirer les conclusions des actions passées
- Procéder à un suivi par des mesures régulières

MANAGEMENT DES COLLABORATEURS

- Former le personnel et rechercher l'expertise
- Assurer un feedback régulier des résultats aux collaborateurs
- Valoriser les collaborateurs performants, suivre le personnel négligent, et utiliser le système d'évaluation comme levier (fixer au personnel des objectifs individuels SMART favorisant l'orientation résultat, le rendre-compte et le souci de mesurer)

MANAGEMENT DES MOYENS

- Disposer du fonds de sécurité routière
- Dégager les moyens et la capacité nécessaire pour la formation et les actions
- Dégager les moyens nécessaires à l'achat de matériel

- Utiliser de façon optimale le matériel disponible pour l'exécution des actions planifiées

MANAGEMENT DES PROCESSUS

- Développer l'objectif et y travailler de manière transversale
- Vérifier les résultats auprès des parties prenantes et adapter le plan d'action

PARTENAIRES

- Services communaux
- Police fédérale o Région Wallonne
- Parquet o Ecoles

SUIVI DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE

- Indicateurs :
 - de processus : nombres d'heures de services spécifiques, nombre de contrôles, nombre de PV rédigés par type d'infraction...
 - de résultat : nombre d'accidents de la route avec lésions corporelles, nombre de blessés, évolution de la vitesse sur les axes à risques, nombre d'excès de vitesse, nombre de contrôles alcool/drogues positif/négatif
 - de satisfaction : nombre de doléances, approche du sentiment d'insécurité par sondages, moniteur de sécurité, rencontres citoyennes...
- Méthode – outil de suivi :
 - Tableaux de bord
- Fréquence de mesure :
 - Bimensuelles

3.2.2.3 Objectifs liés au point d'attention : lutte contre le radicalisme

A priori, cet item aurait dû être repris comme priorité dans la mesure où l'ensemble des parties prenantes s'accordent à le retenir, qu'il s'agit également d'une priorité de l'ancien PNS et compte tenu du fait que cette problématique revient inexorablement à la une de l'actualité. Cela étant dit, la zone de police nouvelle ne compte aucun FTF devant être suivi. Il est donc convenu que la lutte contre le radicalisme est inscrite comme point d'attention avec un pilote spécifique au sein du SER de la zone. La direction de la zone de police s'engage pour le surplus à participer aux Task Force stratégiques et opérationnelles. Dans le cadre de l'exécution du prochain PZS, la direction de la zone de police reprendra en outre l'initiative afin de lancer / relancer les réunions CSIL (cellule de sécurité intégrale locale).

3.2.2.4 Objectifs liés au fonctionnement interne de la zone de police

➤ Objectifs stratégiques

ASSURER LES 7 FONCTIONNALITES DE BASE DEVOLUES A LA POLICE LOCALE⁶ :

- ✓ l'accueil
- ✓ l'intervention
- ✓ le travail de quartier
- ✓ l'assistance policière aux victimes
- ✓ la recherche et enquêtes locales
- ✓ le maintien de l'ordre public
- ✓ la circulation

➤ Objectif tactique et opérationnel

ASSURER UN RECRUTEMENT ADAPTE ET PROACTIF EN FONCTIONS DES SITUATIONS ADMINISTRATIVES DES MEMBRES DU PERSONNEL :

- en appliquant une gestion rigoureuse en matière de RH (développer le service) ;
- en adoptant une politique de recrutement active :
 - en développant l'image de la zone de police
 - en développant le site de recrutement de la zone
 - en participant à des salons spécifiques ou toute autre animation
 - en développant le réseau des conseillers en recrutement

3.2.3 Adaptation de la structure organisationnelle

Calculé sur base des cadres cumulés des ex-ZP Binche-Anderlues et Lermes, le cadre organique de la ZP 5912 Binche-Anderlues-Lermes a été légèrement augmenté. Compte tenu de certaines dispositions statutaires parfois lourdes et contraignantes, il a été conçu afin de permettre à la zone de police de réagir plus vite par rapport à certaines situations administratives particulières.

Mieux défini au point 2.4, le cadre organique de la ZP 5912 Binche-Anderlues-Lermes compte 200 membres du personnel répartis comme suit : 164 Ops et 36 CALog.

Actuellement, la zone de police compte 174 membres : 149 Ops et 25 CALog.

3.2.4 Procédure d'amendement

⁶ Compte tenu des constats posés par les anciennes zones de police Binche-Anderlues et Lermes dans leurs analyses pour envisager une fusion

La présente lettre de mission sera évaluée à l'issue du PZS 2023-2025 et à la parution du nouveau PNS duquel s'inspirera le nouveau PZS.

Les objectifs stratégiques pourront être revus en fonction de nouvelles priorités établies dans le prochain PNS en concertation avec le conseil zonal de sécurité (CZS).

3.3 Communication externe et responsabilité

Le rendre compte aux autorités est une ligne de conduite permanente au niveau du chef de Corps.

Tous les matins, le compte rendu des faits important des dernières 24 h est envoyé aux autorités.

Les différentes statistiques sur la criminalité de la zone sont présentées aux collège et conseil.

Un tableau récapitulatif des résultats des différentes opérations ponctuelles (alcool, vitesse...) ou un compte rendu plus spécifique suivant la nature de l'opération est envoyé aux autorités.

Le site internet de la zone de police continuera son évolution.

La zone de police maintiendra ses contacts avec les services de communication des administrations communales et proposera régulièrement des articles à insérer dans les différents bulletins communaux.

Fin de l'année 2024, la zone de police réalisera un rapport annuel sur ses activités.

4. Conclusion

Par cette lettre de mission, je m'engage à tout mettre en œuvre afin de pérenniser la zone de police Binche-Anderlues-Lermes en veillant à son organisation optimale en vue d'assumer les 7 fonctionnalités de base aux citoyens.

Afin d'améliorer l'accueil au public mais également le bien-être des membres du personnel, je m'engage à poursuivre les projets des nouvelles infrastructures pour les commissariats des secteurs Anderlues/Lobbes et Erquelines/Merbes-le-Château.

Enfin, je vous réitère ici toute ma motivation et mon dynamisme, mis au service de la zone.

Approbation

Par cette lettre de mission, le Conseil de police fait siennes les propositions ou principes émis par le Chef de Corps.

Binche, le

Laurent **DEVIN**
Député - Bourgmestre de BINCHE
Président du Conseil de police

Laurent **RASPE**
Commissaire divisionnaire
Chef de Corps