

Au service de la police

Afin de rendre l'offre d'appui et le fonctionnement plus orientés à la fois sur le client et le partenariat, ainsi que plus transparents, huit processus de soutien ont été identifiés par la Direction générale de l'appui et de la gestion (DGS) : personnel – logistique – ICT – finances – marchés publics – bien-être – gestion de l'information – communication.

Ci-après, nous parcourons les réalisations les plus importantes dans ces différents domaines. Ces processus de soutien doivent contribuer à la formation de policiers compétents et bien équipés.

Recrutement et sélection

Avec ses quelque 45 000 membres du personnel (opérationnels et CALog confondus), la police intégrée reste l'un des plus grands employeurs du pays. C'est ainsi qu'en 2008, pas moins de 2 336 nouveaux collaborateurs ont été engagés au profit de la police intégrée: 1 609 collaborateurs opérationnels (agents – inspecteurs – inspecteur principaux et commissaires) et 727 citoyens (le cadre administratif et logistique – CALog) sont entrés en service.

Parmi ceux-ci, 1 350 aspirants inspecteurs ont entamé leur formation de base dans une des écoles de police agréées. Il s'agit d'un chiffre jamais atteint auparavant, auquel s'ajoutent encore 118 aspirants inspecteurs, parmi lesquels 74 agents de police promus via la procédure d'avancement interne et 44 engagés sur la base du recrutement direct.

L'année 2008 a connu les premiers recrutements au profit direct des corps de police locale déficitaires.

Formation

Une approche en termes de compétences, centrée sur les attentes du terrain, a constitué une préoccupation majeure de la formation policière en 2008. Un premier plan de formation (plan intégré et plan annuel) a ainsi vu le jour. Il se base sur l'arrêté royal du 6 avril 2008 relatif aux standards de qualité et aux normes pédagogiques et d'encadrement des écoles de police et au collège des directeurs des écoles de police ainsi que sur le PNS 2008-2011.

Ce plan comprend d'une part, une offre de formation pour les huit thèmes prioritaires de la formation policière¹ et d'autre part, des recommandations externes, de l'information sur les comités pédagogiques (PCP) et le partenariat avec les écoles de police.

¹ Ces huit thèmes pour 2008 sont les suivants : police d'excellence, fonction de police – maîtrise de la violence, information policière opérationnelle, police judiciaire, police administrative, police de la route, collaboration policière internationale, appui à la gestion.



Le projet stratégique *Formation et gestion des compétences* (PNS 2008-2011) développe en ce sens une série de projets visant la qualité des formations, la révision des profils de compétences et le knowledge management.

En outre, un nombre important de formations ont été dispensées aux différentes écoles de police.

Gestion du personnel

Mobilité

La mobilité est l'un des leviers du fonctionnement intégré de la police. La Direction de la mobilité et de la gestion du personnel (DSP) coordonne et régit la mobilité entre les 196 corps de police locale, entre les différentes directions de la police fédérale, de et vers l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) et le Secrétariat social de la police intégrée, ainsi qu'entre tous ces corps. Environ 45 000 membres du personnel, tant du cadre opérationnel que du cadre administratif et logistique (CALog), sont concernés et se trouvent dans la possibilité de postuler trois fois par an pour un nouvel emploi.

Détachements

Malgré des efforts fructueux de recrutement, certaines zones sont temporairement touchées par des problèmes de manque de personnel (pour cause de maladie, par manque de candidats...). Un nombre de ces postes restés vacants peuvent être remplis, grâce à des détachements à partir de la police fédérale, en attendant l'arrivée ou la rentrée de titulaires fixes.

Le recrutement de détachés de la police locale vers la police fédérale a également été organisé. Dans certaines directions de la police fédérale, des détachements à partir de la police locale sont également organisés, conformément aux dispositions des articles 96 et 96Bis de la loi sur la police intégrée. La police locale fournit également des collaborateurs qui sont engagés dans les centres d'information et de communication (CIC) et dans les carrefours d'information d'arrondissement (CIA).

Réaffectations

Au sein de la police fédérale, des postes sont régulièrement déclarés vacants par le biais d'une réaffectation, par exemple, pour compléter les corps d'intervention auprès des directeurs coordinateurs (DirCo's). De cette manière, le mouvement dit de *calogisation* se poursuit.

Calogisation

L'opération de *calogisation* a débuté en 2002. Le retrait de membres du personnel du cadre opérationnel de tâches administratives et logistiques dans le but de les affecter à des tâches opérationnelles et de les remplacer par des membres du personnel CALog, est une opération qui était toujours en cours en 2008. L'objectif (150 *calogisations* par an) a été atteint.

Statutarisation

Depuis 2002, des examens de statutarisation du personnel CALog sont organisés annuellement afin que tous les membres du personnel contractuel de la police intégrée occupant un emploi statutarisable puissent être statutarisés. Comme les années précédentes, cet examen a eu lieu en 2008. Des membres du personnel contractuel y ont participé, de même que des candidats externes. Ces derniers sont repris, s'ils ont réussi, dans la réserve de recrutement statutaire, à laquelle les entités peuvent avoir recours au cas où elles ne parviendraient pas à trouver un candidat pour un poste vacant par la voie de la mobilité ('shopping'). De cette façon, le nombre d'effectifs statutaires au sein des corps de la police intégrée a augmenté de manière substantielle. En 2009, le système de statutarisation sera profondément modifié.

Relations internes

Egalité et diversité

2008 proposait un test important au Service égalité et diversité (DSID) de la police fédérale, à savoir, conserver le label Egalité-Diversité octroyé un an plus tôt. L'évaluation fut positive. Parmi les actions qui ont contribué à cette réussite figurent notamment :

- l'extension du réseau des personnes ressources diversité ;
- la conception et la diffusion d'une charte sur la diversité au sein de la police fédérale ;
- la mise à disposition d'un outil moderne de sensibilisation et de formation avec la réalisation d'un court métrage sur la diversité...

Relations syndicales

Le Service des relations syndicales de la police fédérale remplit les fonctions de secrétariat du Comité de négociation des services de police (CNSP) et du Comité supérieur de concertation (CSC). En 2008, 22 comités de négociation et 7 comités supérieurs de concertation se sont tenus.

Logistique

L'appui logistique est caractérisé par une recherche permanente d'amélioration de la qualité. Ceci se traduit essentiellement par la mise à disposition de marchés publics conclus pour l'ensemble de la police intégrée et par la fourniture de produits ou de services.

A l'exception de l'imprimerie, le nombre d'ordres de travail au profit de la police locale a augmenté. Le chiffre d'affaires a, par contre, légèrement diminué.

Près de la moitié des recettes fut destinée à l'aménagement de véhicules, à l'installation d'accessoires de police sur les véhicules et à l'entretien des motos.

L'appui logistique fourni aux directions de la police fédérale consiste principalement à mettre à disposition des moyens matériels et à entretenir ceux-ci. Le nombre d'ordres de travail au profit de la police fédérale a connu une croissance considérable, tant dans les domaines des véhicules et de l'armement que, surtout, dans celui de l'infrastructure (bâtiments et stands de tir).

Équipement individuel/fonctionnel

Pour ce qui est de l'équipement individuel, les efforts entrepris au cours des années écoulées ont été poursuivis et un certain nombre de marchés publics ont été renouvelés.

Les problèmes concernant l'approvisionnement en équipement de fonction, et plus particulièrement en équipement de maintien d'ordre, ont été aplanis en grande partie.

A la mi-2008, le self-service et le point de prise de mesure (au complexe Gêruset à Bruxelles) ont été mis en service. Le nombre de clients de ce magasin démontre une nécessité réelle de compléter l'équipement personnel.

Moyens matériels

En 2008, des normes supplémentaires relatives au matériel policier ont été définies, par exemple pour l'arme de service et les munitions y afférant, l'arme semi-automatique, l'équipement du maître-chien, l'équipement des spécialistes en maîtrise de la violence et les boucliers dans le cadre des opérations de maintien de l'ordre public. Dans le cadre de la loi d'amnistie, la destruction d'armes et de munitions remises a continué en 2008. A la fin de cette année, une dernière récolte rassemblant plus de 15 000 armes et 4 tonnes de munition a eu lieu.

En ce qui concerne le mobilier, les dernières armoires pour mettre l'armement en lieu sûr ont été installées. Par ailleurs, un marché public relatif à l'acquisition d'armoires de rangement des tenues motocyclistes a été conclu.

En plus du renouvellement systématique du parc de véhicules, des marchés publics relatifs au remplacement des véhicules de transport de certains services de distribution ont vu le jour en 2008.

Infrastructure

Un certain nombre de chantiers visant à regrouper les directions déconcentrées (directions de coordination et d'appui et police judiciaire fédérale) sont actuellement en cours et les inaugurations auront probablement lieu en 2009 et 2010 (Furnes, Marche...).

En 2008, le trentième 'cell-box' a été livré. Cette cellule portative est principalement destinée aux services de police qui ne disposent pas d'un complexe de cellules.

Processus ICT

L'année 2008 a été une année particulièrement cruciale pour l'avenir. En effet, nous avons décidé et débuté l'exécution du portage des plateformes ISLP et Feedis et la procédure de remplacement des *mainframes*, y compris le *Disaster Recovery* de ceux-ci. Les réalisations suivantes ont vu le jour:

- NSIS II (Schengen) ;
- LIS (labo PJF) ;
- Recsel (recrutement et sélection) ;
- l'augmentation (première phase) de la bande passante du réseau Hilde ;
- Training Management (centre de formation) ;
- BNG : ventilation et consultation via 'Portal' ;
- reprogrammation des radios de la police fédérale et de la police locale.

Gestion de l'information

Le Service de gestion de l'information non opérationnelle a été créé en avril 2008. Il met en place et assure une coordination entre toutes les applications informatiques traitant d'informations dans les domaines des processus de soutien. C'est à ce titre qu'il est le pilote du projet *Entreprise Police Integrated System* (EPIS). Celui-ci a pour objectif de renouveler et d'intégrer l'ensemble des applications existantes dans les domaines du personnel, de la logistique et des finances. Par ailleurs, plusieurs activités de soutien ont vu le jour, notamment l'uniformisation et la protection des sites de DGS (INFORMATION SEcURITY) et l'émergence d'une application centralisée pour le recrutement et la sélection (RecSel) permettant plus facilement des échanges de données avec d'autres systèmes informatiques de la police.

Communication

Au cours de l'année 2008, le processus de communication a été affiné. Tous les niveaux de responsabilité de la police fédérale ont été sensibilisés sur leur rôle (de pionnier) en matière de communication interne et externe (e.a. en ce qui concerne la police d'excellence, le plan national de sécurité ainsi que la mission, la vision et les valeurs). Pour les aider à assumer ce rôle, une méthodologie a été développée et mise à leur disposition. Afin de découvrir de bonnes pratiques en matière de communication et d'échanger des d'expériences, un réseau de communicateurs de la police intégrée, baptisé com@pol, a été créé. Ce réseau dispose de pages web sur www.infozone.be.

A côté des supports de communication écrits et audiovisuels traditionnels, deux lettres électroniques ont vu le jour. La première, la newsletter des ressources humaines, cible les responsables de la police fédérale et de la police locale ainsi que les formateurs. La seconde, la newsletter com@pol, s'adresse aux membres du réseau de communicateurs de la police intégrée.

Enfin, une présentation multimédia (en quatre langues) de la police intégrée a été mise à disposition

