



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE

Editeurs responsables :

1^{er} CDP Thierry GILLIS, Inspecteur général et CDP Johan DE VOLDER, Inspecteur général adjoint.

Nous remercions tout particulièrement le SPF Finances-Fedopress,
qui a réalisé la mise en page et de l'impression de ce rapport d'activités.

Rapportactivités2019©AIG



Introduction

Cher lecteur,

Voici le rapport d'activités 2019 de l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale. Son objectif est de rendre compte en toute transparence de nos activités, de notre situation budgétaire et de notre situation en ressources humaines.

Que nous dit ce rapport ?

Qu'un organe de contrôle tel que l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale conserve toute son utilité, surtout quand un tel organe permet de trouver les réponses aux questions importantes que se posent nos autorités. Cette année, l'Inspection générale n'a du tout chômé et ce résultat est le fruit du travail de toute l'équipe. Toutes et tous ont continué, malgré les difficultés rencontrées en 2019, à produire des résultats de qualité. L'évolution de nos ressources humaines et les reports d'injection budgétaire nous causent depuis notre prise de mandat en 2017, régulièrement des suées froides.

Quelles sont donc ces difficultés ?

En premier lieu, pointons que combler l'arriéré statutaire au profit des membres de l'Inspection générale n'est pas une sinécure. La mise en œuvre de la loi de 2007 demande beaucoup d'efforts en interne mais aussi de la part de nos partenaires. Rester ou être un employeur attractif est notre objectif, mais pour rattraper le retard une fois pour toute, il faudra unir en 2020 toutes les forces disponibles.

Mais de quoi parle-t-on, nous diriez-vous ?

Tout d'abord, il faut appliquer le premier arrêté d'exécution de la loi de 2007 qui traite de la promotion et de l'évaluation au sein de l'Inspection générale, dès que l'adaptation du règlement d'ordre intérieur deviendra réalité. Un deuxième arrêté d'exécution reste aussi à publier et il est crucial pour la modernisation de notre fonctionnement. Il doit permettre notamment une plus grande flexibilité dans le choix des profils (Ops et/ou Calog) lors de recrutement. Les questions relatives à l'application du système O7-O8 par analogie avec ce qui est déjà octroyé à la Police fédérale et à la Police locale ainsi que l'effacement des différences salariales par comparaison avec nos partenaires de même nature devront y trouver une réponse qui garantit cette attractivité.

La pondération des niveaux A de l'Inspection générale exige aussi une réponse juridique définitive. En effet, depuis 2014, un débat existe quant à la validité de la base statutaire des barèmes qui leurs sont appliqués. Outre l'incertitude qui ronge le moral de nos collaborateurs/trices, une décision récente vient au surplus nous informer que l'absence de résolution de ce contentieux empêche dorénavant l'Inspection générale de procéder à des nouveaux recrutements de niveau A ! Dans ce dossier aussi, l'Inspection invite toutes les parties à combiner leur force vers une solution irréversible.

Quel a été l'impact de cette situation ?

Nos 3 directions centrales, celle des Enquêtes individuelles, celle de l'Audit et Inspection et celle des Statuts se débattent constamment avec des pénuries en ressources humaines.

Les embuches statutaires quasi-permanentes et la faiblesse de nos moyens budgétaires poussent certains de nos membres à chercher leur développement professionnel en dehors de l'Inspection générale, causant ainsi également une perte de notre expertise. Ce type de départ forme une nouvelle réalité, car antérieurement ce phénomène était inconnu au sein de notre organisation.

Tout ceci nous a conduit tout au long de 2019 à faire des choix réfléchis:

Contre son gré et plus souvent que précédemment, l'Inspection générale a dû informer les magistrats que certains dossiers ne pourraient pas être traités dans les délais souhaités. La politique d'audit a également été adaptée ; après en avoir informé les autorités de police et politique, il a été décidé de ne plus réaliser de nouvelles missions. Disposant de 3 auditeurs sur un total de 10, il n'était plus possible de réaliser des miracles. La demande de monsieur Jambon, Ministre de l'Intérieur de l'époque, visant la mise en place d'une Commission de contrôle de la qualité de la formation policière a également dû être postposée, n'ayant pas reçu les moyens financiers y dédiés.

Heureusement, tout ne relevait pas du parcours du combattant.

2019 a été l'année de notre transformation digitale. Notre site internet a été modernisé, un DPO et un niveau B-ICT ont été recrutés et notre nouvelle politique en matière d'ICT et de NWOW a été rédigée.

La collaboration avec le monde universitaire a porté ses fruits : outre notre participation régulière et bien établie lors d'exposés en matière de déontologie, d'éthique et d'intégrité, l'Inspection a été le lieu de stage pour quelques universitaires. L'Inspection générale fait partie intégrante de la société et elle s'ouvre ainsi à elle. Dans le même ordre d'idée, un texte de vision « Intègre un jour, intègre toujours ! » a été publié en 2019, avec pour corollaire un large intérêt médiatique. Nous avons l'intention de publier dans cette optique un texte chaque année.

La bonne collaboration avec le Comité permanent P s'exprime notamment au travers de nos réunions fixes et de nos concertations ponctuelles ; nous nous en réjouissons. Au niveau international, le contact avec des organisations similaires s'entretient avec l'aide de réseaux tels que EPAC-EACN et FRANCOPOL.

Il nous reste maintenant à vous inviter à vous plonger dans les données chiffrées de ce rapport annuel. Le lecteur en retirera une image fidèle de ce que réalise l'Inspection générale en un an. Il constatera comme nous que les membres de l'Inspection générale ont réalisé énormément dans des conditions ardues, nous les en remercions. Nous leur sommes reconnaissants pour tous les résultats obtenus et leur engagement et ceci vaut également pour l'Association du personnel qui s'efforce toute l'année de maintenir l'ambiance de travail au beau fixe.

En guise de conclusion, nous lançons un appel à nos décideurs afin qu'ils octroient à l'Inspection générale et à ses membres l'intérêt qu'ils méritent. L'Inspection générale est pour ce faire partie prenante à tout débat mené conformément aux

principes exprimés par l'ex-président des Etats-Unis, Mr. Jimmy Carter : "We must adjust to changing times and still hold to unchanging principles".
Car toute démocratie forte et qui se respecte a besoin d'organes de contrôle



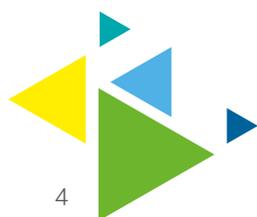
CDP Johan DE VOLDER
Inspecteur général adjoint



1^{er} CDP Thierry GILLIS
Inspecteur général

Table des matières

	ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES	
1	DIRECTION AUDIT ET INSPECTION	7
1.1	AUDIT	8
1.2	INSPECTIONS	9
1.2.1	Le contrôle des retours forcés	9
1.2.2	L'assistance spéciale au sein de la Police locale	9
1.2.3	Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)	11
1.2.4	Enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire	11
1.2.5	Lieux de détention dans les services de police	11
1.2.6	Les enquêtes sur ordre du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur	12
1.2.7	Les enquêtes sur initiative	12
2	DIRECTION DES STATUTS	13
2.1	GÉNÉRALITÉS	14
2.2	LE CONSEIL D'APPEL	15
2.3	LA Commission PARITAIRE	16
2.4	DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE	18
2.4.1	Discipline	18
2.4.2	Déontologie	20
2.5	SÉLECTION DES MANDATAIRES	21
2.5.1	Sélection de mandataires de la Police locale - chefs de corps	21
2.6	ÉVALUATION DES MANDATAIRES	22
2.6.1	Le rôle de l'Inspecteur général	22
2.6.2	L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat (« l'évaluation finale»)	23
2.6.3	État des lieux des lettres de mission au 31/12/2019	24
2.7	Commission NATIONALE POUR OFFICIERS SUPERIEURS	25
2.8	BREVET DE DIRECTION	26



3	DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES	27
3.1	GÉNÉRALITÉS	28
3.2	APERÇU GLOBAL	29
3.2.1	Aperçu des dossiers - en général et par type de dossier	29
3.2.2	Aperçu des dossiers par rôle linguistique	29
3.3	APERÇU SPÉCIFIQUE	30
3.3.1	Les dossiers judiciaires	30
3.3.2	Procès-verbaux	32
3.3.3	Auditions – Salduz	33
3.3.4	Classement des faits judiciaires selon le code du parquet	34
3.3.5	Le service de permanence	35
3.4	GESTION DES PLAINTES – KLFP	36
3.4.1	Aperçu des plaintes communiquées par la Police fédérale et par la Police locale à l'Inspection générale	36
4	NOTRE ANCRAGE LOCAL	37
4.1	LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS	38
5	DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE	39
5.1	GÉNÉRALITÉS	40
5.2	NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	41
5.2.1	L'effectif – De manière générale	41
5.2.2	L'effectif - De manière spécifique	42
A	Capacité maximale - capacité disponible - capacité nette engagée	42
B	Évolution de la capacité disponible - tendance à la baisse	43
C	Évolution de la capacité nette engagée - tendance à la baisse	44
D	Catégories d'âge - capacité disponible	45
E	Répartition OPS-CALog - Sexe - Âge	45
F	Mouvements de personnel IN - OUT	46
G	Collaborateurs ayant bénéficié d'un régime spécifique	46
H	Formations	47
5.2.3	Le bien-être au travail	48
A	Accidents du travail	48
B	Les actions relatives au bien-être	48
5.3	NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES	49
5.3.1	Le budget	49
5.3.2	Le matériel	50
A	Le matériel opérationnel	50
B	Le parc automobile	50
5.4	ICT	51
5.5	NEW WAY OF WORKING - NWOW	52

ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES

1.

DIRECTION AUDIT ET INSPECTION¹

1. En abrégé : IGIN

1.1. AUDIT

L'audit a pour objectif de créer une valeur ajoutée au développement d'une organisation policière performante tant au niveau du contrôle interne, du management de risques opérationnels, légaux et organisationnels que de la gouvernance.

A cette fin, les auditeurs procèdent à des examens objectifs d'éléments portant sur une entité, une opération, une fonction, un processus ou un système et fournissent, en toute indépendance, une assurance objective et pertinente sur le degré de maîtrise des opérations.

En 2019, les auditeurs se sont principalement consacrés à l'élaboration d'outils pour développer la maîtrise des opérations de l'ensemble des unités de la police intégrée à savoir :

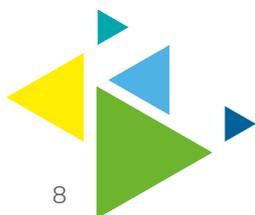
- Un manuel de contrôle interne : l'objectif de ce manuel est d'expliquer le contrôle interne (circulaire CP3) de la manière la plus didactique possible. Il s'adresse aussi bien aux personnes qui ont peu d'expérience en matière de contrôle interne qu'aux personnes qui veulent approfondir la matière.
- Un tableau de bord : cet outil de diagnostic permet, au travers de questions, d'établir le degré de maturité d'une entité policière. Une fois informatisé, il pourra faire l'objet d'une « campagne diagnostic CP3 » à travers tout le pays en vue d'obtenir une cartographie complète de l'application de la CP3 dans l'organisation policière.

Les auditeurs ont participé au 'Internal Control and Audit Network' (ICAN), réseau de contrôle interne de l'ensemble des Services publics fédéraux.

Ils ont également dispensé des formations en matière de « Organes de contrôle internes et externes » et « Mécanismes de contrôle internes et externes » au profit des aspirants commissaires de police.

Aperçu des audits

ENTITÉ	NATURE DE LA MISSION	PHASE D'EXÉCUTION AU 31/12/2018
ZP Jemeppe-sur-Sambre	Audit gouvernance et contrôle interne	Clôturé
LPA BruNat- Police fédérale	Audit missions de rapatriement	Suivi



1.2. INSPECTIONS

1.2.1. Le contrôle des retours forcés

Depuis 2016, l'Inspection générale participe activement au projet « Forced-Return Monitoring » (FReM) de surveillance des retours forcés qui soutient l'agence européenne Frontex afin d'accroître l'efficacité du suivi des retours forcés réalisés

par les États membres de l'UE. Un pool d'observateurs (moniteurs-Frontex) pouvant être utilisés pour des opérations de retour spécifiques à la demande des États membres est pleinement opérationnel depuis janvier 2017. Actuellement, 3 membres d'IGIN sont moniteurs Frontex.

Aperçu des contrôles

CONTRÔLES DES RETOURS FORCÉS	2018	2019
Police aérienne Zaventem		
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)	68	59
Contrôle de vol de ligne jusqu'au lieu de destination	6	8
Contrôle de vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique	2	0
Contrôle d'un JRO (Joint Return Operation) jusqu'à l'embarquement	5	1
Contrôle JRO jusqu'à l'embarquement à l'étranger (Joint Return Operation, pour vol avec destination finale)	2	1
Contrôle d'un Special Flight jusqu'au lieu de destination	0	3
Police aérienne Gosselies		
Contrôle de vol de ligne jusqu'à l'embarquement	12	24
Police de la navigation Anvers		
Contrôle passager clandestin	1	0
Police des chemins de fer Bruxelles		
Contrôle d'un refoulement par train	0	0
Total	96	96

1.2.2. L'assistance spéciale au sein de la Police locale

Comme prévu par la circulaire ministérielle GPI 81 du 21/7/2014, un rapport global «Assistance spéciale» a décrivant la situation pour 2018 été transmis en 2019.

Aperçu des contrôles

CONTRÔLE GPI 81	2018-2019
Zones de Police locale concernées	21

🕒 1.2.3. Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)

La Directive ministérielle MFO-2 prescrit le suivi par l'Inspection générale de tous les documents qui lui sont transmis concernant une «impossibilité de fournir l'Hy-Cap». Lorsqu'elle estime qu'il ne s'agit pas d'une impossibilité mais bien d'un refus, l'Inspection générale fournit un avis motivé au Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

Aperçu des contrôles

CONTRÔLES MFO-2	2018	2019
Formulaires réceptionnés	240	61
Enquêtes effectuées	117	14
Dossiers de « refus » transmis	20	1
Enquêtes encore en cours	3	0

Le nombre de formulaires et d'enquêtes a fortement diminué en 2019, probablement grâce à un plus grand respect par tous les acteurs de la police intégrée des principes de la directive ministérielle et de la procédure mise en place.

🕒 1.2.4. Enquête de suivi de l'application du triptyque judiciaire

L'Inspection générale a poursuivi l'enquête de suivi ayant pour objectif de : « Procéder à une enquête générale afin de vérifier dans quelle mesure les différents corps et services de police se conforment à la réglementation relative à l'élaboration obligatoire de la description individuelle, la prise des empreintes digitales et la prise de photographies (MFO-3) ».

Aperçu des visites

ENQUÊTE DE SUIVI DU TRIPTYQUE JUDICIAIRE	2018	2019
Zones de Police locale	34	2
Police fédérale	8	2
Total	32	4

🕒 1.2.5. Les lieux de détention dans les services de police

Cette mission a été relancée en 2019.

Dans le cadre de l'inspection des lieux de détention utilisés par les services de police, l'Inspection générale vérifie l'infrastructure en termes de conformité architecturale ainsi que le respect de la réglementation en matière d'utilisation des caméras de surveillance. Une attention particulière est accordée à la sécurité des policiers autant qu'à celle des citoyens sous l'angle de facteurs de

risque. L'existence de directives ou de notes internes ainsi que d'un système de contrôle est vérifiée. L'effectivité du système de contrôle est évaluée. Les aspects relatifs à l'enregistrement des détentions tant administratives que judiciaires sont également contrôlés. Sachant qu'en 2016 les services de la Police fédérale ont essentiellement été visités, seules des zones de Police locale ont été visitées en 2019.

Aperçu des visites

INSPECTION DES LIEUX DE DETENTION	2019
Zones de Police locale	19
Police fédérale	87

⦿ 1.2.6. Les enquêtes sur ordre du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur

Aperçu des enquêtes réalisées en 2019

ENQUETES
ZP Bruxelles-Ouest (GNEP) ²
ZP Vesdre (GNEP) ³
PZ Beringen-Ham-Tessengerlo (marché public) ⁴

⦿ 1.2.7. Les enquêtes sur initiative

Aperçus des enquêtes

ENQUETES	PHASE D'ENQUÊTE LE 31/12/2019
Police-Fédérale : fonctionnement du Mobile Protection Team de la Police des Chemins de Fer à Bruxelles	En cours
Police fédérale : Gestion de l'armement individuel	En cours



2. Circulaire CP4 du 11/5/2011 concernant la gestion négociée de l'espace public pour la police intégrée, structurée à deux niveaux, M.B. 14/6/2011
 3. Ibid.
 4. Une enquête sur la conformité d'un achat d'équipement individuel avec les normes en vigueur.



2.

DIRECTION DES STATUTS⁵

5. En abrégé: IGST.

2.1. GÉNÉRALITÉS

La Direction des Statuts (IGST) assiste l'Inspecteur général dans la **préparation et l'élaboration de dossiers à caractère statutaire pouvant, d'une manière ou d'une autre, impacter la carrière professionnelle d'un membre du personnel de la police intégrée.**

Elle appuie l'Inspecteur général dans la préparation des **dossiers de sélection et/ou d'évaluation des mandataires tant de la Police fédérale que de la Police locale** en procédant notamment à l'analyse des lettres de mission, des rapports d'activités et en recueillant tous les éléments pertinents auprès de partenaires internes et externes.

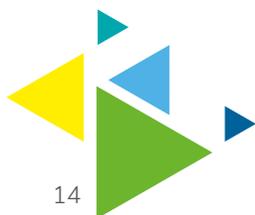
L'Inspecteur général peut alors communiquer son avis au président de la Commission de sélection et/ou d'évaluation ou organiser au mieux la procédure d'évaluation, lorsque qu'il préside lui-même cette Commission (tel est le cas pour les DirCo et les DirJu de la Police fédérale).

Cette direction joue également un rôle important dans la procédure de **sélection du Commissaire général de la Police fédérale** et participe activement au processus du « **brevet de direction** ».

Elle est aussi chargée de la préparation des dossiers et des séances du **Conseil d'appel** (dans le cadre de la procédure d'évaluation) et de la **Commission paritaire** (c.à.d. la conduite des candidats à des emplois au sein de la police intégrée et le stage probatoire) dont l'Inspecteur général assure la présidence.

L'Inspecteur général ou un membre de l'IGST dûment délégué par lui, siège au **Conseil de discipline** en tant qu'expert.

En raison de leur expertise, les membres de l'IGST sont régulièrement amenés à donner des avis techniques en matière de sélection et/ou d'évaluation des mandataires, de **déontologie** et d'**intégrité** ainsi que d'**éthique professionnelle**.



2.2. LE CONSEIL D'APPEL

Lorsqu'un membre du personnel de la police intégrée a reçu une évaluation avec la mention finale "insuffisant", il/elle peut introduire un recours devant le Conseil d'appel. Ce Conseil, présidé par l'Inspecteur général, examine l'évaluation contestée et rend sa décision.

Aperçu des requêtes reçues 2018-2019

REQUÊTES	2018	2019
Police locale N	3	4
Police fédérale N	0	0
Police locale F	3	0
Police fédérale F	0	1
Police locale D	0	0
Police fédérale D	0	0
Total	6	5

Aperçu des décisions prises par le Conseil d'appel en 2018 et 2019

	2018				2019			
	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL
Dossiers irrecevables	2	0	0	2	1	0	0	1
Le Conseil d'appel est incompetent	0	0	0	0	0	1	0	1
L'évaluation est inexistante	1	0	0	1	0	1	0	1
Confirmation de l'évaluation	0	0	0	0	1	0	0	1
Modification de l'évaluation	1	0	0	1	0	2	0	2
Discussion sur des arrêts du Conseil d'Etat	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre	4	0	0	4	2	4	0	6

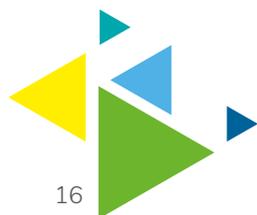
Le nombre de décisions rendues n'est pas identique au nombre de requêtes reçues dès lors qu'une requête peut être reçue l'année X et la décision rendue l'année X+1.

2.3. LA COMMISSION PARITAIRE

La Commission paritaire rend des avis soit à la demande du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur (candidat pour un emploi à la police intégrée ne disposant pas d'une conduite irréprochable), soit dans le cadre du stage probatoire.

Réunions en 2019

TYPE DE RÉUNION	NOMBRE
Admission à la formation	4
Stage probatoire	5
Total	9



Aperçu des dossiers traités en 2018 et 2019

	2018				2019			
	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL
Dossier candidat (admission formation)								
Avis favorable	0	1	0	1	3	0	0	3
Avis favorable avec une restriction territoriale	0	0	0	0	0	0	0	0
Levée de la restriction = territoriale	0	0	0	0	0	0	0	0
Avis négatif	1	0	0	1	1	1	0	2
Commission paritaire incompétente	0	0	0	0	0	0	0	0
Report à une date ultérieure	0	1	0	1	0	0	0	0
Dossier stagiaire (stage probatoire)								
Confirmation de démission	0	1	0	1	1	1	0	2
Proposition de prolongation de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission/réaffectation non confirmée	1	0	0	1	1	1	0	2
Report à une date ultérieure ⁶	0	0	0	0	0	1		1
TOTAL	2	3	0	5	6	4	0	10

6 dossiers (5 N et 1 F) de recours relatifs à l'admission à la formation entrés en 2019 sont encore pendants et seront traités en 2020.

Dans le cadre des missions que le législateur a attribuées à la Commission paritaire, il existe une différence flagrante dans le temps consacré à la prise de décision : si lors d'une matinée de travail, la Commission peut rendre, en moyenne, 3 avis sur la moralité d'un candidat, l'examen d'un dossier de stage probatoire occupe la Commission pendant 1 journée entière.

6. Un dossier de stage probatoire (F) a dû faire l'objet d'un traitement en deux temps et deux séances ont donc été nécessaires, en tenant compte des délais imposés légalement.

2.4. DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE

2.4.1. DISCIPLINE

Requêtes en reconsidération

Lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée par une autorité disciplinaire supérieure à un membre du personnel d'un service de police, ce dernier peut introduire une requête en reconsidération auprès du Conseil de discipline. L'Inspecteur général ou son représentant est obligatoirement entendu en qualité d'expert dans le cadre des procédures traitées par le Conseil de discipline.

Lors des séances du Conseil de discipline, l'Inspecteur général peut être représenté dans sa fonction d'expert par un membre de la Direction des Statuts. Chaque dossier disciplinaire est analysé minutieusement tant sur la forme (arguments de défense et motifs d'ordre public) que sur le fond (l'établissement des faits, leur imputabilité, leur qualification en termes de transgressions disciplinaires, leur gravité et la sanction disciplinaire qu'il conviendrait éventuellement d'infliger). Cet examen fait l'objet d'un ou de plusieurs avis motivé(s) écrit(s). La vision de l'Inspection générale peut évoluer à l'occasion des débats devant le Conseil de discipline.

Nombre de nouveaux dossiers en 2019

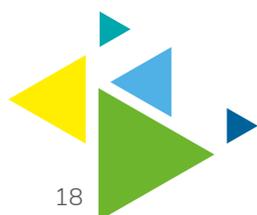
DOSSIERS	NOMBRE
Dossiers F	51
Dossiers N	37
Dossiers D	0
TOTAL	88

Ventilation des dossiers clôturés selon le niveau et le grade du membre du personnel

	2018						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers F	2	2	37	9	5	1	56
Dossiers N	2	1	23	2	0	1	29
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	3	60	11	5	2	85
	2019						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers F	1	4 ⁷	31 ⁸	10	2	3	51
Dossiers N	2	0	28	6	1	0	37
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	4	59	16	3	3	88

7. 3 Agents de police (AGP) et 1 Agent de sécurisation de police (BAGP)

8. 30 Inspecteurs de police (INP) et 1 aspirant Inspecteur de police (AINP)



Nombre de séances en 2019 auxquelles IGST a participé

NOMBRE DE SÉANCES EN 2019 AUXQUELLES IGST A PARTICIPÉ	NOMBRE
Séances F	102
Séances N	86
Séances D	0
TOTAL	188

Est considéré comme clôturé, le dossier pour lequel le conseil de discipline a rendu un avis définitif. Etant donné que ces chiffres ci-dessus se rapportent uniquement aux dossiers qui sont pris en reconsidération, nous renvoyons le lecteur vers le rapport annuel du Conseil de discipline pour obtenir une vue globale de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Il est à noter que le traitement d'un dossier, suivant sa complexité et/ou l'existence d'un dossier pénal ouvert à charge du requérant, peut nécessiter plusieurs séances et s'étend sur plusieurs années ce qui explique les différences de chiffres entre le nombre de nouveaux dossiers, le nombre de dossiers clôturés et le nombre de séances devant le Conseil de discipline.

Demandes d'enquêtes préalables

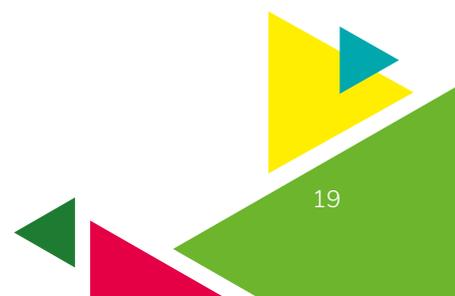
	2018	2019
Demandes d'enquête reçues	3	3
Enquêtes acceptées et exécutées	2	1

Dénonciations

Conformément à l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la CP3, l'Inspection générale a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes pour examen des faits pouvant constituer une transgression disciplinaire :

Dénonciations

	2018	2019
Dénonciations	13	14



2.4.2. Déontologie

La Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale définit, en son chapitre IV, ses missions. L'article 5, alinéa 4, stipule qu'elle 'participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière'.

Elle participe à la définition et à l'application des principes du Code de déontologie par des actions concrètes tout au long de l'année. Plus précisément, elle intègre la dimension déontologique notamment dans ses avis d'expert remis au Conseil de discipline. Elle répond aussi très régulièrement aux questions posées par les acteurs de terrain. Tout ceci démontre qu'il existe réellement d'une part, une volonté d'œuvrer dans l'esprit du Code et, d'autre part, un besoin de définition et de précision de certains concepts.

Une autre forme de diffusion de la déontologie policière consiste, pour certains membres de l'Inspection générale, en une participation à la formation policière au sein des diverses académies de police du pays, soit ponctuellement, soit régulièrement comme chargés de cours. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

Afin de remplir cette mission légale, l'Inspecteur général a également entrepris en 2018, une démarche auprès du Collège des Procureurs généraux afin d'être destinataire d'une copie des condamnations pénales coulées en force de chose jugée. En 2019, le Collège a donné son accord de principe et en 2020, sa circulaire n°4/2003⁹ du Collège des procureurs généraux près des Cours d'appel devrait être adaptée en ce sens.

Réunions – expertise déontologique

	2018	2019
Vidéoconférences FRANCOPOL : organisation internationale et comité technique « comportement policier »	5	3
Commission de déontologie	2	1
Intégrité : Netwerk Integriteit Vlaanderen ¹⁰	2	3
Groupe de travail « nouvelle loi disciplinaire »	2	0

L'Inspection générale a contribué aux travaux du GRECO¹¹ relatifs au contrôle externe de la police (5^{ème} cycle d'évaluation - Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux et des services répressifs).

9. En ce qui concerne la discipline des services de police – Loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres des services de police.

10. Au printemps 2019, l'IGST a achevé sa participation au projet «Integrity Management Framework» et a présenté un rapport interne. De cette collaboration avec la KU Leuven, on sait qu'entre-temps, l'Integrity Management Framework a été plus ou moins utilisé dans deux zones de police. En outre, d'autres directions à l'Inspection générale examinent comment le modèle peut encore évoluer ou être mis en œuvre dans des instruments politiques gérables.

11. Groupe d'Etats contre la corruption, a été créé en 1999 par le Conseil de l'Europe pour veiller au respect des normes anti-corruption de l'organisation par les Etats membres - <https://www.coe.int/en/web/greco/about-greco/what-is-greco>



2.5. SÉLECTION DES MANDATAIRES

La Direction des Statuts traite les dossiers de sélection et examine les dossiers des candidats à un mandat auprès de la Police locale et de la Police fédérale.

2.5.1. Sélection des mandataires de la Police locale - chefs de corps

Aperçu des sélections clôturées par la Commission locale de sélection en 2018-2019

PAR RÉGION	2018				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
Région wallone (pas de candidatures germanophone)	14	0	1	11	2
Région flamande	20	0	0	15	5
Région Bruxelles-Capitale	0	0	0	0	0
TOTAL	34	0	1	26	7
PAR RÉGION	2019				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
Région wallone (pas de candidatures germanophone)	5	0	0	5	0
Région flamande	18	0	2	14	2
Région Bruxelles-Capitale	4	0	0	4	0
TOTAL	27	0	2	23	2

En 2019, il est à noter que 6 appels à candidatures pour le mandat de Chef de corps des zones de police dans la Région flamande ont fait l'objet d'une parution et qu'aucun candidat ne s'est manifesté.

Précisons également, qu'une sélection terminée au niveau de la Commission de sélection en 2019 dans une ZP de la Région Bruxelles-Capitale est toujours en cours au stade de la présentation du dossier auprès du Ministre de l'Intérieur.

2.6. ÉVALUATION DES MANDATAIRES

2.6.1. Le rôle de l'Inspecteur général

L'Inspecteur général (IG) siège dans différentes Commissions d'évaluation.

En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général est président ou assesseur. L'Inspecteur général est d'office président de la Commission d'évaluation pour le mandat de Directeur coordonnateur administratif (Dir-Co) et pour le mandat de Directeur judiciaire (DirJu). Dans la Commission d'évaluation pour les mandats de chef de corps de la Police locale, de Directeur général de la Police fédérale et d'Inspecteur général adjoint de l'Inspection générale, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

Il nous apparait essentiel qu'il y ait une uniformité en la matière et que l'Inspecteur général participe tant à la sélection qu'à l'évaluation de tous les mandataires. Un dossier a d'ailleurs été introduit en ce sens auprès du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur.

À titre de comparaison

MANDATAIRES	PRÉSENCE ET RÔLE DE L'IG	
	Sélection	Évaluation
Chef de corps Police locale (si Commission de sélection locale)	Assesseur	Assesseur
Chef de corps Police locale (si Commission de sélection nationale)	Néant	Assesseur
Inspecteur général adjoint	Néant	Assesseur
Commissaire général	Président	Néant
Directeur général	Néant	Assesseur
Dirco	Néant	Président
Dirju	Néant	Président

Vu l'expérience requise en la matière, l'IGST donne fréquemment aux secrétaires des Commissions d'évaluation un avis technique concernant la procédure d'évaluation.



2.6.2 . L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat (« l'évaluation finale »)

Aperçu du nombre «d'évaluations finales»

TYPE MANDAT	2018	2019
Directeur général Police fédérale (DG)	0	0
Directeur coordonnateur administratif Police fédérale (DirCo)	0	6
Directeur judiciaire Police fédérale (DirJu)	0	9
Chef de corps Police locale réparti comme suit :		
• Région Bruxelles-Capitale	0	0
• Région wallone (aucun mandataire germanophone n'est concerné)	9	3
• Région flamande	5	7
Total	14	25

Aperçu des évaluations exécutées en 2018-2019

	2018				2019			
	Évaluation finale		Évaluation ponctuelle		Évaluation finale		Évaluation ponctuelle	
Nombre d'évaluations	9F+5N+0D	14	0F+0N+0D	0	7F+18N+0D	25	0F+0N+0D	0
	Bon	14	Bon	0	Bon	25	Bon	0
Mention	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Suffisant	0	Bon avec remarques	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0
Répartition par Région	Évaluation finale		Évaluation ponctuelle		Évaluation finale		Évaluation ponctuelle	
Région Bruxelles-Capitale	0		0		0		0	
Région wallone <i>(pas de candidatures germanophones)</i>	9		0		7		0	
Région flamande	5		0		18		0	

2.6.3. État des lieux des lettres de mission au 31/12/2019

Lettres de mission - Police locale au 31/12/2019

PROVINCE	ZONES DE POLICE	CHEF DE CORPS AYANT RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION		CHEF DE CORPS N'AYANT PAS RÉDIGÉ DE LETTRE DE MISSION	
	NOMBRE	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Brabant wallon	10	9	90	1	10
Liège (y compris Eupen)	20	11	55	6	30
Luxembourg	6	5	83	1	17
Namur	13	8	62	1	8
Hainaut	23	19	83	3	13
Région Bruxelles-Capitale	6	3	50	3	50
Brabant flamand	23	18	78	2	9
Anvers	24	16	67	6	25
Limbourg	14	7	50	3	21
Flandre orientale	27	24	89	3	11
Flandre occidentale	19	12	63	8	42
TOTAL	185	132	71	37	20

Le nombre total de lettres de mission en date du 31/12/2019 ne correspond pas au nombre de zones de police car tous les mandats de Chef de corps n'ont pas été pourvus.

2.7. COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS

La Commission nationale de Sélection pour Officiers supérieurs, présidée par l'Inspecteur général, est chargée de proposer au Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur une liste des candidats aptes pour l'octroi des échelles de traitement supérieures O7 et O8.

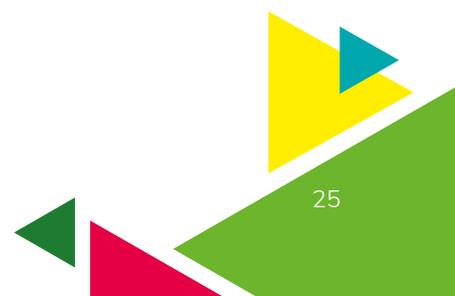
Suite à des arrêts d'annulation rendus par le Conseil d'Etat, la Commission nationale a examiné les dossiers de candidatures pour l'octroi de l'échelle de traitement O7 – année de référence 2006.

En décembre 2018, elle a soumis la liste des « lauréats » au Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur :

Aperçu global des réunions

RÉUNIONS	2018	2019
Nombre de réunions	3	0

Cependant, certains recours ont été introduits devant le Conseil d'Etat suite à la liste des « lauréats » qui a été soumise au Ministre de l'Intérieur en 2018 et sont toujours pendants.



2.8. BREVET DE DIRECTION

Afin de pouvoir être promu au grade de commissaire divisionnaire de police, les officiers doivent être détenteurs du brevet de direction.

L'année 2018 a été caractérisée par un appel aux candidatures pour l'obtention du brevet de direction. L'IGST appuie l'Inspecteur général qui préside le jury.

Avec l'aide de la Police fédérale (DGR a assuré le secrétariat), il a ainsi été procédé à l'examen des compétences professionnelles des candidats ainsi qu'à leur interview devant le jury. Pour interviewer l'ensemble des candidats ayant obtenu un minimum de 60% à **l'épreuve de connaissances, le jury s'est réuni** :

Aperçu global des réunions

RÉUNIONS JURY EN 2018	NOMBRE
Octobre	1
Novembre	5
TOTAL	6

Aperçu global des candidatures

CANDIDATS	APTE	INAPTE	TOTAL
Candidats F	33	6	39
Candidats N	45	12	57
Candidats D	0	0	0
TOTAL	78	18	96

En 2019, IGST a organisé (en collaboration avec la Police fédérale/DRP), au profit du jury du brevet de direction, l'épreuve orale de fin de formation du brevet de direction. Le jury a été présidé par l'Inspecteur général..

Ainsi, 78 candidats ont été interviewés et ces entretiens se sont répartis sur 9 jours.

Aperçu des résultats

NOMBRE DE CANDIDATS interview avec le jury	2019		TOTAL
	NL	FR	NL + FR
Réussite	36	27	63
Échoué	8	6	14
Ajourné (force majeure)	1	1	2
TOTAL			79
Interviews: nombre de jours où le jury a siégé			9



3.

DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES¹²

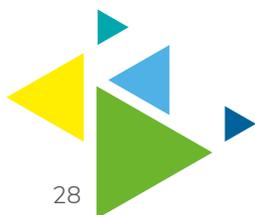
3.1. GÉNÉRALITÉS

La Direction des Enquêtes individuelles est un service opérationnel, en charge du traitement des **plaintes et dénonciations** qui lui sont adressées.

Les enquêteurs réalisent, **sous l'autorité et le contrôle des autorités judiciaires**, des enquêtes d'information et d'instruction qui leur sont confiées par celles-ci.

Ils traitent également les **enquêtes administratives** relatives aux agissements et aux comportements des membres du personnel, tant de la Police fédérale que de la Police locale.

Dans le cadre de la loi disciplinaire, des **enquêtes préalables** sont également exécutées par cette direction. L'autorité disciplinaire peut, sur base d'un rapport motivé, solliciter l'Inspecteur général qui, après avis de la Direction des Statuts, chargera ou non la Direction des Enquêtes individuelles de procéder à une enquête préalable.



3.2. APERÇU GLOBAL

Cela concerne toutes les enquêtes judiciaires et administratives ainsi que les enquêtes disciplinaires préliminaires.

3.2.1. Aperçu général par type de dossiers

Aperçu global des dossiers par type

TYPE	2018	2019	2019 P/R 2018
Administratif	209	277	33%
Enquêtes préalables	1	1	0%
Dossiers judiciaires	489	552	13%
Total	699	830	26%

3.2.2. Aperçu des dossiers par rôle linguistique

Dossiers par rôle linguistique

DOSSIERS PAR RÔLE LINGUISTIQUE	2018		2019		2019 p/r 2018	
	NL	FR	NL	FR	NL	FR
Administratif	120	89	153	124	28%	39%
Enquêtes préalable	1	0	0	1	-100%	100%
Dossiers judiciaires	251	238	243	309	-3%	30%
TOTAL	372	327	396	434	6%	25%

Le **nombre total de dossiers** a connu une augmentation constante en 2019.

Alors que 2018 affichait encore une augmentation minimale de 2 %, **2019 a connu une augmentation remarquable de 26 %**.

Cette tendance à la hausse a été ressentie tant dans les **dossiers néerlandophones (+6%)** que dans les **dossiers francophones (+25%)**.

3.3. APERÇU SPÉCIFIQUE

3.3.1. Les dossiers judiciaires

Aperçu général

TYPE DE DOSSIERS	2018	2019	2019 p/r 2018
Dossiers judiciaires - globaux	489	552	13%

Nombre de dossiers judiciaires

DOSSIERS JUDICIAIRES	2018	2019	2019 p/r 2018
Générés par l'Inspection générale	77	128	66%
Générés par d'autres autorités et transférés à l'Inspection générale	412	424	3%
Total	489	552	13%

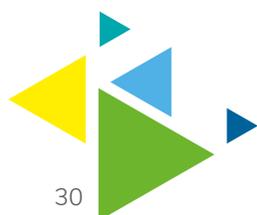
La tendance à la hausse se poursuivra en 2019. Par rapport à 2018, nous constatons une **augmentation globale de 13%** des dossiers judiciaires.

Aperçu par rôle linguistique

DOSSIERS PAR RÔLE LINGUISTIQUE	2018		2019		2019 p/r 2018	
	NL	FR	NL	FR	NL	FR
Dossiers judiciaires	251	238	243	309	-3%	30%

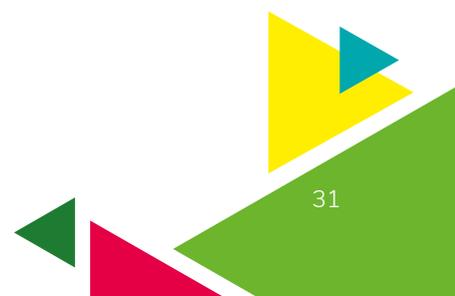
En ventilant les **dossiers judiciaires par rôle linguistique**, on constate que le nombre de **dossiers en langue française a augmenté de 30%** par rapport à 2018.

Les **dossiers en néerlandais** ont affiché une **tendance à la baisse de 3 %**.



Origine des dossiers judiciaires par arrondissement judiciaire

ARRONDISSEMENTS JUDICIAIRES	2018		2019		2019 p/r 2018
	2018	% quote part	2019	% quote part	
LIÈGE	81	17	123	22	52%
BRUXELLES	88	18	82	14	-7%
HAINAUT	51	10	73	13	43%
FLANDRE ORIENTALE	78	16	70	13	-10%
ANVERS	65	13	63	11	-3%
LIMBOURG	24	5	31	6	29%
FLANDRE OCCIDENTALE	18	4	25	5	39%
LOUVAIN	23	5	21	4	-9%
NAMUR	20	4	21	4	5%
HAL-VILVORDE	13	3	19	3	46%
LUXEMBOURG	14	3	14	3	0%
BRABANT-WALLON	9	2	7	1	-22%
EUPEN	5	1	3	1	-40%
BELGIQUE	489	100	552	100	12%



3.3.2. Procès-verbaux

Aperçu des procès-verbaux

NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX AIG	2018	2019	2019 P/R 2018
Procès-verbaux initiaux AIG	77	128	66%
Procès-verbaux subséquents AIG	1838	1842	0%
Total	1915	1970	3%

DESTINATAIRE DES PROCÈS-VERBAUX	2018	2019	2019 P/R 2018
Juge d'instruction	441	331	-25%
Auditeur du travail	28	20	-29%
Procureur du Roi	1446	1619	12%
Total	1915	1970	3%

3.3.3. Auditions Salduz

Auditions Salduz - Aperçu par type

AUDITIONS SALDUZ	TYPE	2018		2019		2019 p/r 2018
		Quote-part %		Quote-part %		
	1	747	60	608	62%	-19%
	3	480	38	337	34%	-30%
	4	25	2	42	4%	60%

Auditions Salduz – ventilées par direction IGEO¹³/ 4 postes

AUDITIONS - SALDUZ	TYPE	2018		2019		2019 p/r 2018
		TOTAL		TOTAL		
IGEO BRUXELLES (FR/NL)	1	158		158		0%
	3	164	337	114	297	-30%
	4	15		25		67%
POSTE D'ANVERS (NL)	1	73		40		-45%
	3	56	130	54	94	-4%
	4	1		0		-100%
POSTE DE GAND (NL)	1	83		71		-14%
	3	66	149	70	143	6%
	4	0		2		
POSTE DE MONS (FR)	1	161		180		12%
	3	94	255	104	284	11%
	4	0		0		
POSTE DE LIÈGE (FR)	1	272		336		24%
	3	100	381	97	448	-3%
	4	9				67%

13. En ce qui concerne les auditions Salduz de type 4 (détentions), celles-ci ont augmenté globalement de 60% en 2019. Cette augmentation s'explique par une importante enquête judiciaire menée par la direction centrale à Bruxelles.

3.3.4. Classement des faits judiciaires selon le code du parquet

Comme les années précédentes, les coups et blessures volontaires, les violations du secret professionnel et les actes arbitraires constituent les trois infractions pénales principales.

Aperçu

CLASSEMENT DES FAITS JUDICIAIRES - TOP 7	2018	2019	2019 p/r 2018
Coups et blessures volontaires	81	70	-14%
Violation du secret professionnel/diffamation	61	70	15%
Actes arbitraires commis par un fonctionnaire	39	37	-5%
Procès-verbaux de renseignement (e.a menaces)	38	34	-11%
Faits de mœurs	15	17	13%
Harcèlement	22	12	-45%
Faux (et usage de faux) par un fonctionnaire	18	8	-56%

3.3.5. Le service de permanence

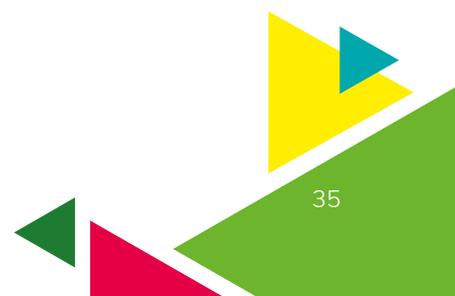
Depuis 2004, la Direction des Enquêtes individuelles offre et permet aux plaignants (police et/ou citoyens) de s'adresser, les jours ouvrables et **pendant les heures de bureau** au service de permanence.

Complémentairement, ce service est à la disposition **24/7** des autorités judiciaires, et exécute les missions urgentes (descente sur les lieux, arrestations, exécution de mandats etc.).

Le service est également à la disposition de l'Inspecteur général afin d'exécuter des missions administratives urgentes sur demande du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et du Ministre de la Justice.

Aperçu du nombre d'appels en 2019

2019	NOMBRE
Appels reçus	80



3.4. LA GESTION DES PLAINTES

KLFP signifie «**K**lachten**F**iche - **F**iche de **P**lainte», c'est-à-dire un **système informatisé de gestion globale des plaintes** développé conjointement par le Comité P et l'Inspection générale en 2008. Le système a été mis à la disposition de la Police fédérale et de la Police locale.

La **finalité** du système consiste à centraliser d'une manière uniforme toutes les plaintes à l'encontre des membres et/ou des services de la police intégrée et permet de dégager une vue d'ensemble des différents incidents.

Toutes les plaintes et dénonciations traitées par le Comité P et l'Inspection générale sont enregistrées dans la **base de données commune KLFP**. Ceci devrait permettre de procéder à une analyse des différentes situations, d'identifier les risques, d'établir une image de certains écarts et de déterminer toute mesure utile afin de les prévenir.

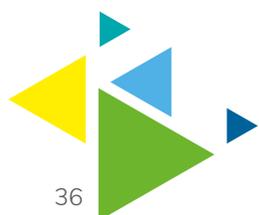
3.4.1. Aperçu des plaintes communiquées à l'Inspection générale par la Police fédérale et par la Police locale

Contribution de la Police fédérale et de la Police locale

TYPE DE DOSSIERS	2018	2019	2019 p/r 2018
Input Police fédérale	389	540	39%
Input Police locale	3581	3550	-1%
Total	3970	4090	3%

Bien que le nombre global de plaintes rapportées reste relativement stable (+3%), nous constatons une augmentation de 39% pour la Police locale.

Les plaintes traitées par l'Inspection générale en 2019 s'élèvent à 830, soit une augmentation de 16% par rapport à 2018.



14. Toutefois, voir la section 5.2.2 du présent rapport d'activités. Avec un cadre complet, les plaintes pourraient être traitées par 40 % d'ETP supplémentaires.

4.

NOTRE ANCRAGE LOCAL

4.1. LES QUATRE POSTES DÉCONCENTRÉS

Depuis 2001, l'Inspection générale dispose d'un poste déconcentré dans chaque ressort de Cour d'appel.

Leurs directeurs rendent compte directement à l'Inspecteur général. Ils constituent **les antennes déconcentrées de l'Inspection générale**, exercent un certain nombre de **missions inhérentes à leurs services, c.à.d. des contacts avec les partenaires policiers, les autorités administratives et judiciaires.**

Ces quatre services situés à **Liège, Mons, Anvers et Gand**, travaillent en étroite collaboration et en concertation permanente avec les directions centrales IGIN, IGEO, IGST et IGGA de Bruxelles.

Les postes déconcentrés apportent une contribution importante à l'Inspection générale : ils offrent **l'avantage d'être en contact direct avec l'ensemble des partenaires compétents pour la police et disposent, en même temps, d'une vue générale de toutes tendances locales à l'échelle des ressorts de la Cour d'appel.** Les contacts étroits avec les différents responsables au sein du monde policier favorisent les relations de confiance et permettent de détecter les faiblesses qui entravent la prestation optimale de service.

Leurs **activités spécifiques** comprennent:

- la gestion des plaintes et des dénonciations du citoyen, des fonctionnaires de police, des services de police et des autorités policières ;
- l'exécution d'enquêtes administratives et judiciaires;
- la participation à des missions d'inspection ou d'audit qui sont coordonnées par la Direction de l'Audit et de l'Inspection ;
- la participation à la concertation de recherche au niveau de l'arrondissement.

Quelques constatations pertinentes concernant les quatre postes déconcentrés :

- tous ont été **(sur)sollicités** en ce qui concerne les enquêtes judiciaires et administratives (missions spécifiques) ;
- la **connaissance des coutumes locales** et des mandataires est souvent **perçue comme un atout dans l'exécution efficace des enquêtes** ;
- ils démontrent **l'importance d'un point de contact local** pour le citoyen, le policier ainsi que pour les autorités judiciaires et administratives.

Compte tenu de la nature des missions, tous les chiffres relatifs aux activités des postes déconcentrés ont été inclus dans les données centrales.

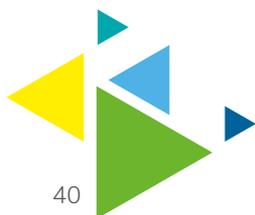


5.

DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE¹²

5.1. GÉNÉRALITÉS

La Direction de la Politique générale regroupe l'ensemble des services d'appui, en particulier le service de la gestion des ressources humaines, le service du budget et de la logistique et le service des technologies de l'Information et de la Communication. Ils sont au service de l'Inspecteur général et de l'Inspecteur général adjoint pour les questions de Politique générale, d'une part, et au service des Directeurs, des postes et de tous les membres de l'Inspection générale, d'autre part, afin qu'ils puissent accomplir toutes leurs missions en parfaite connaissance de cause.



5.2. NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

5.2.1. L'effectif - de manière générale

L'Inspection générale dispose d'un **cadre de 95 personnes statutaires**, dont 79 collaborateurs opérationnels (OPS) et 16 collaborateurs CALog.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la **capacité en personnel disponible**, c'est-à-dire la situation des équivalents temps plein par grade (OPS) et par niveau (CALog) **au 31 décembre 2019** :

CADRE	FONCTION / GRADE	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CALog / statutaire	Conseiller (Niv A)	8	8	8	8	8	8
	Conseiller TIC (Niv A)	1	1	1	1	1	1
	Consultant (Niv B)	1	1	1	1	2	3
	Assistant (Niv C)	2	2	2	2	2	3
	Employé (Niv D)	1	1	1	1	2	1
Opérationnel / statutaire	Commissaire divisionnaire	14	12	12	11	9	8
	Commissaire 1 ^e classe	1	1	1	1	0	0
	Commissaire	34	31	30	28	27	26
	Inspecteur principal	19	19	19	14	13	15
	Inspecteur	2	3	3	3	3	3
Total		83	79	78	70	67	68

5.2.2. L'effectif

A. CAPACITÉ MAXIMALE - CAPACITÉ DISPONIBLE - CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Aperçu global en ETP et en heures

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL	
CAPACITÉ MAXIMALE (Annexe AR - 07/02/2007)	Méthode de calcul : 1520h / membre du personnel : En termes de ETP et d'heures	ETP	18	19	28	14	16	95	
		HEURES	27360	28880	42560	21280	24320	144400	
CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG en ETP et en heures	2014	ETP	14	17	22	15	15	83
			HEURES	21280	25840	33440	22800	22800	126160
		2015	ETP	14	15	22	12	16	79
			HEURES	21280	22800	33440	18240	24320	120080
		2016	ETP	13	16	23	11	15	78
			HEURES	19760	24320	34960	16720	22800	118560
		2017	ETP	11	14	18	12	15	70
			HEURES	16720	21280	27360	18240	22800	106400
		2018	ETP	12	15	15	11	14	67
			HEURES	18240	22800	22800	16720	21280	101840
		2019	ETP	14	12	16	11	15	68
			HEURES	21280	18240	24320	16720	22800	103360
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2014	HEURES	13570	21063	30594	13395	21612	100234
		2015	HEURES	14224	19208	28481	13533	22557	98003
		2016	HEURES	14294	17916	26406	11526	23194	93336
		2017	HEURES	15425	19301	23918	11090	21009	90743
		2018	HEURES	16510	16996	18740	11905	20763	84914
		2019	HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483



B. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ DISPONIBLE – TENDANCE À LA BAISSSE

Évolution de la capacité disponible par rapport à la capacité maximale

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL
CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG en termes d'ETP et d'heures	2014 ETP	14	17	22	15	15	83
		2014 HEURES	21280	25840	33440	22800	22800	126160
		2015 ETP	14	15	22	12	16	79
		2015 HEURES	21280	22800	33440	18240	24320	120080
		2016 ETP	13	16	23	11	15	78
		2016 HEURES	19760	24320	34960	16720	22800	118560
		2017 ETP	11	14	18	12	15	70
		2017 HEURES	16720	21280	27360	18240	22800	106400
		2018 ETP	12	15	15	11	14	67
		2018 HEURES	18240	22800	22800	16720	21280	101840
		2019 ETP	14	12	16	11	15	68
		2019 HEURES	21280	18240	24320	16720	22800	103360
CAPACITÉ DISPONIBLE	Manque de personnel p/r capacité maximale en %	2014 HEURES	-22 %	-11 %	-21 %	7 %	-6 %	-13 %
		2015 HEURES	-22 %	-21 %	-21 %	-14 %	0 %	-17 %
		2016 HEURES	-28 %	-16 %	-18 %	-21 %	-6 %	-18 %
		2017 HEURES	-39 %	-26 %	-36 %	-14 %	-6 %	-26 %
		2018 HEURES	-33 %	-21 %	-46 %	-21 %	-13 %	-29 %
		2019 HEURES	-22 %	-37 %	-43 %	-21 %	-6 %	-28 %

C. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE - TENDANCE À LA BAISSÉ

Évolution de la capacité nette engagée par rapport à la capacité maximale

		AIG	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	AIG TOTAL
		2014 ETP	9	14	20	9	14	66
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2014 HEURES	13570	21063	30594	13395	21612	100234
		2015 ETP	9	13	19	9	15	64
		2015 HEURES	14224	19208	28481	13533	22557	98003
		2016 ETP	9	12	17	8	15	61
		2016 HEURES	14294	17916	26406	11526	23194	93336
		2017 ETP	10	13	16	7	14	60
		2017 HEURES	15425	19301	23918	11090	21009	90743
		2018 ETP	11	11	12	8	14	56
		2018 HEURES	16510	16996	18740	11905	20763	84914
		2019 ETP	14	12	15	9	15	65
		2019 HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483
		CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2014 HEURES	-50 %	-27 %	-28 %	-37 %
2015 HEURES	-48 %			-33 %	-33 %	-36 %	-7 %	-32 %
2016 HEURES	-48 %			-38 %	-38 %	-46 %	-5 %	-35 %
2017 HEURES	-44 %			-33 %	-44 %	-48 %	-14 %	-37 %
2018 HEURES	-40 %			-41 %	-56 %	-44 %	-15 %	-41 %
2019 HEURES	-33 %			-38 %	-53 %	-41 %	-10 %	-37 %



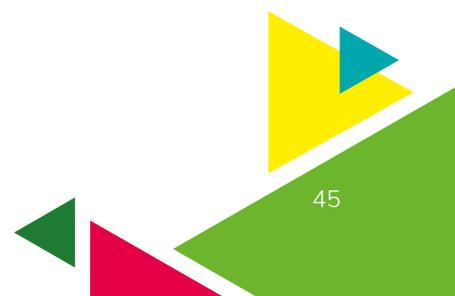
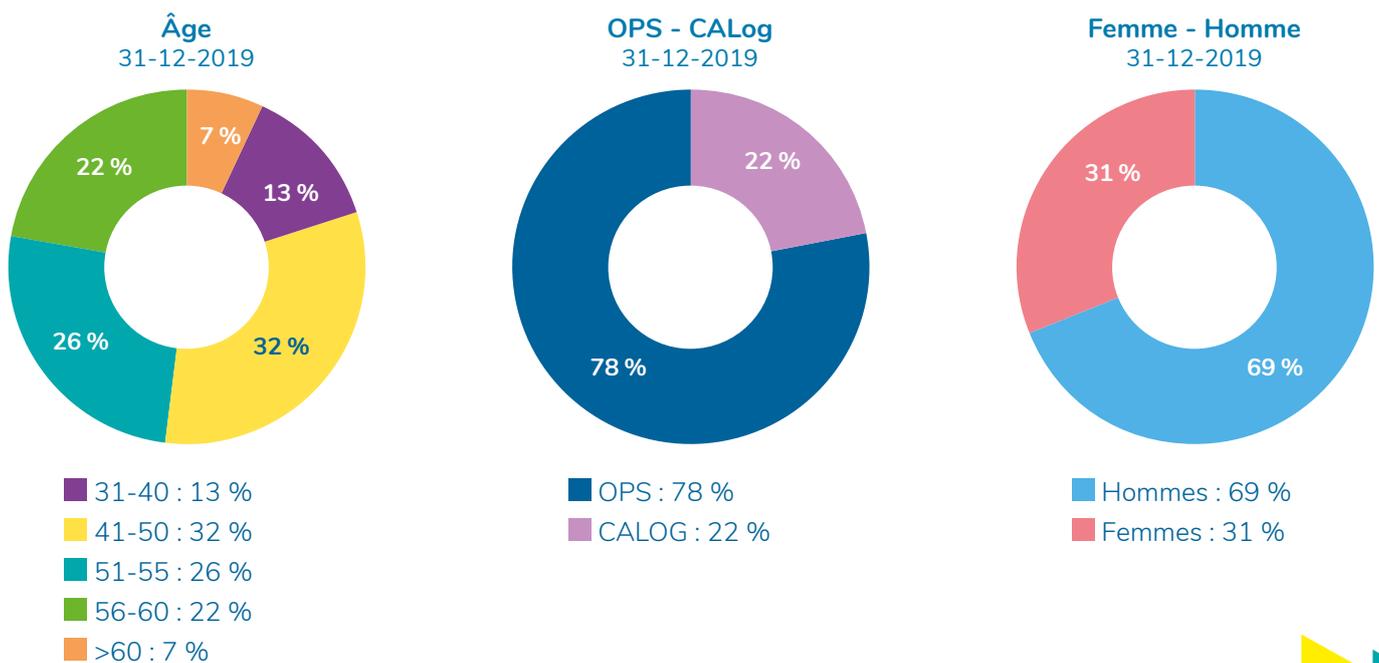
D. PYRAMIDE DES ÂGES - CAPACITÉ DISPONIBLE

Évolution de la pyramide des âges

VALEUR ABSOLUE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
20-30 ans	1	1	1	0	0	0	0
31-40 ans	8	9	8	8	7	8	9
41-50 ans	36	30	28	25	22	21	21
51-55 ans	18	19	19	19	20	18	18
56-60 ans	19	20	18	20	17	14	15
> 60 ans	3	5	6	7	5	6	5
TOTAL	85	84	80	79	71	67	68

%	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
20-30 ans	1	1	1	0	0	0	0
31-40 ans	9	11	10	10	10	12	13
41-50 ans	42	36	35	32	31	31	31
51-55 ans	21	23	24	24	28	27	26
56-60 ans	22	24	23	25	24	21	22
> 60 ans	4	6	8	9	7	9	7
TOTAL	100						

E. RÉPARTITION OPS-CALOG - SEXE - ÂGE



F. MOUVEMENTS DE PERSONNEL IN - OUT

TYPE DE MOUVEMENT	2018	2019
Mobilité IN	7	7
Mobilité OUT	2	2
Retraite	7	4
Démission	1	0
NAPAP	2	0

G. COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN RÉGIME SPÉCIFIQUE

ETP / RÉGIME	2018	2019
Travail 4/5e	6	2
Travail 1/5e	0	1
Interruption de carrière 1/5e	2	2
Congé de maternité	1	1

H. FORMATIONS

TYPE	2018		2019	
	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES
Continuée	78	43	55	33
Fonctionnelle	1	1	0	0
GPI 48	37	24	78	37
Certifiée	3	3	2	2
Brevet de direction	2	2	2	2
Autres	1	1	0	0
TOTAL	122	74	137	74

🕒 5.2.3. Le bien-être au travail

A. Accidents du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL À L'INSPECTION GÉNÉRALE	NOMBRE EN 2018	NOMBRE EN 2019
En cours de mission	0	0
Sur le chemin du travail	0	3

B. Les actions de bien-être

En 2019, un certain nombre d'actions ont été entreprises dans le cadre du bien-être au travail. Vous trouverez ci-dessous une sélection des principales actions :

- Début 2019, un groupe de travail technique a été mis en place pour étudier plus en détail l'analyse des risques psychosociaux réalisée à l'automne 2018¹⁶. A partir de ce groupe de travail technique, composé du conseiller en prévention et des partenaires syndicaux de l'Inspection générale, diverses mesures de prévention ont été proposées à l'Inspecteur général afin de renforcer le bien-être des membres du personnel.
- L'organisation des examens médicaux annuels.
- La réalisation des visites annuelles des lieux de travail à Auderghem et des 4 postes déconcentrés à Anvers, Gand, Mons et Liège.
- Le développement d'un plan de communication et poursuite de l'élaboration de la politique de formation. Ces projets ont été réalisés avec le soutien de 2 stagiaires universitaires.
- Le Comité consultatif de base (CCB) de l'Inspection générale s'est réuni 4 fois. Le CCB est chargé de toutes les compétences attribuées dans les entreprises privées aux comités pour la prévention et la protection au travail, qui portent sur tous les membres du personnel (tant opérationnels que CALog).
- L'exercice d'évacuation dans le cadre de la prévention des incendies.
- La journée de Teambuilding s'est déroulée sous la guidance experte d'un guide au Jardin botanique de Meise.



5.3. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

5.3.1. Le budget¹⁷

En 2019, le budget de l'Inspection générale est reparti comme suit :

DÉNOMINATION	2018		BLOCAGES 2018		BUDGET DISPONIBLE 2018		2019	
	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation
Personnel	6.530	6.530	280	280	6.250	6.250	6.530	6.530
Fonctionnement	321	322	10	10	311	312	321	322
Fonctionnement informatique	81	81	10	10	71	71	81	81
Frais de repas	8	8	0	0	8	8	8	8
Dépenses de fonctionnement secteur public	12	12	7	7	7	7	12	12
Impôts et taxes	2	2	1	1	1	1	2	2
Investissement véhicules	48	42	0	0	48	42	48	42
Investissement	4	4	0	0	4	4	4	4
Investissement dans l'information	27	27	2	2	25	25	27	27
TOTAL KEUR	7.033	7.028	310	310	6.725	6.720	7.033	7.028

La fin de l'année 2018 a été marquée par la démission du gouvernement, le plaçant en affaires courantes pour tout l'exercice budgétaire 2019.

Un **gouvernement en affaires courantes** -au sein du système politique belge- est un gouvernement dépourvu d'une pleine autorité.

La circulaire concernant la «prudence budgétaire pendant la période des affaires courantes» dispose que les engagements budgétaires doivent rester limités à ce qui est strictement nécessaire pour les dépenses requises pour :

- 1) Continuer la gestion quotidienne de routine des affaires administratives nécessaires au bon fonctionnement des services publics ;
- 2) Assurer les compétences de tutelle à exercer dans un délai déterminé ;
- 3) Traiter les affaires qui ne nécessitent pas de nouvelle initiative gouvernementale et qui sont à traiter par le pouvoir exécutif en vue de la continuité du service public, faute de quoi un vide nuisible aux citoyens serait créé ;
- 4) Prendre en charge les affaires urgentes qui doivent être traitées avec célérité, faute de quoi les intérêts fondamentaux de la nation pour lesquels le gouvernement est responsable, seraient exposés à des risques ou risqueraient d'être mis en péril.

Parallèlement à cela le budget des dépenses est soumis aux douzièmes provisoires. Cela signifie que le budget 2018 a été reconduit en 2019 et que le gouvernement peut libérer des crédits tous les 3 mois.

Tout comme les années précédentes, la situation budgétaire de l'Inspection générale l'empêche de bien fonctionner et de répondre aux obligations légales et missions assignées.

En 2017 et 2018, l'Inspection générale avait introduit un dossier « nouvelle initiative » pour le recrutement de 24 FTE, dossier qui malheureusement n'a pas abouti. Ce dernier n'a pu être proposé en 2019 vu l'absence de gouvernement de plein exercice.

17. Formulé en KEUR, cela signifie : tous les chiffres x1000

5.3.2. Le matériel

A. Le matériel opérationnel

LE MATÉRIEL OPÉRATIONNEL	2018	2019
Gilets pare-balles	4	4
Armes à feu (Smith & Wesson et Glock)	52	66
Radios Astrid	2	6

B. Le parc automobile

VÉHICULES AIG - 2019	DIRECTIONS/POSTES	ENREGISTREMENT	NORMES EURO
OPEL ASTRA	POOL BXL	29/08/2017	EURO 6b
VOLVO S 40	POOL BXL	30/11/2011	EURO 5
VOLVO S 90	POOL BXL	31/10/2018	EURO 6d
VOLVO S 80	POOL BXL	30/12/2010	EURO 5
OPEL ASTRA	POOL BXL	10/03/2009	EURO 4
VOLVO S 40	POOL BXL	6/04/2010	EURO 5
PEUGEOT 407	POOL BXL	2/09/2010	EURO 4
VW JETTA	POOL BXL	21/05/2010	EURO 4
OPEL ASTRA ESSENTIA	POOL BXL	19/08/2013	EURO 5
FORD FOCUS	POOL BXL	6/05/2009	EURO 4
VW JETTA	POOL BXL	21/05/2010	EURO 4
PEUGEOT 307 BREAK	POOL BXL	8/02/2005	EURO 4
VW JETTA	POSTE ANVERS	5/12/2011	EURO 5
PEUGEOT BREAK	POSTE ANVERS	8/02/2005	EURO 4
VOLVO S 40	POSTE GAND	6/04/2010	EURO 5
PEUGEOT BREAK	POSTE GAND	8/02/2005	EURO 4
OPEL ASTRA	POSTE LIEGE	29/08/2017	EURO 6b
PEUGEOT 407	POSTE LIEGE	29/05/2008	EURO 4
OPEL ASTRA ESSENTIA	POSTE MONS	19/08/2013	EURO 5
PEUGEOT 307 BREAK	POSTE MONS	8/02/2005	EURO 4



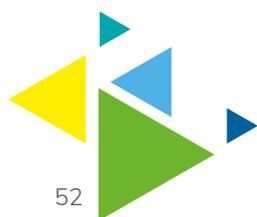
5.4. ICT

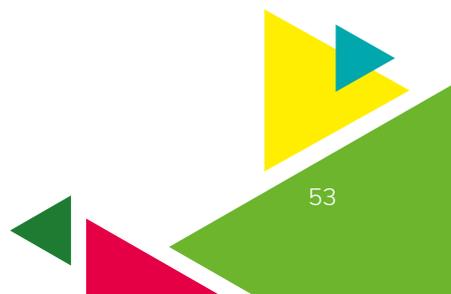
DEVICES (ÉQUIPEMENT)	NOMBRE AU 31/12/2018	NOMBRE AU 31/12/2018
Serveur KLFP	1	1
Windows Domain controllers & file servers	6	6
Windows Domain controllers Hilde network	1	1
Server Case Management	1	2
Laptops	44	51
Postes de travail	74	75

5.5. NEW WAY OF WORKING - NWOW

Un certain nombre de nouvelles technologies et applications, basées sur celles de la police intégrée, ont également été progressivement introduites en 2019.

Comme décrit dans la lettre de mission¹⁸ de l'Inspecteur général et de l'Inspecteur général adjoint, l'Inspection générale poursuit ses efforts pour automatiser et numériser l'organisation.







INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE
© 2020