



RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE

Editeurs responsables :
1er CDP Thierry GILLIS, Inspecteur général et CDP Johan DE VOLDER, Inspecteur général adjoint

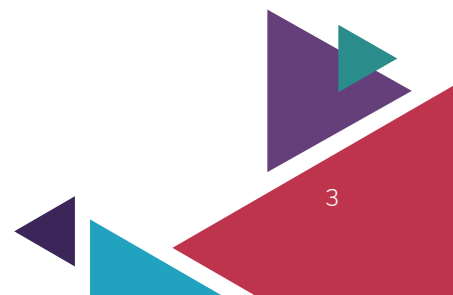
Editor: Lay-out:
Christa DEBECK Tim VAN DEN BERGHE

Rapportactivités2023@InspectionGénéralePolice
www.aigpol.be



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

INSPECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE FÉDÉRALE
ET DE LA POLICE LOCALE



AVANT-PROPOS

Chère lectrice, cher lecteur,

Un rapport d'activités donne un aperçu des tâches accomplies par une organisation durant l'année écoulée. Dans un système démocratique, les services ministériels se doivent également être transparents, non seulement vis-à-vis de leurs autorités, mais aussi, notamment, envers la presse et les citoyens.

L'Inspection générale contribue elle aussi à cet engagement en présentant son rapport d'activités pour l'année 2023. Celui-ci fondé sur des données chiffrées, fait la démonstration de l'engagement sans faille des collaborateurs. L'Inspecteur général et l'Inspecteur général adjoint les remercient pour leur détermination et les résultats obtenus.

La préface de ce rapport offre l'opportunité de mettre en lumière des évolutions qui impactent lourdement son fonctionnement au quotidien. Ainsi, la Direction des Statuts (IGST) est confrontée d'une part, à une augmentation du nombre de dossiers et de leur volume et d'autre part, à une "juridicisation" croissante. Par exemple dans le cadre des séances de la Commission paritaire¹. Cette dernière évolution est entre autres due à l'intervention régulière à des avocats qui plaident plus longuement et qui produisent des documents de plus en plus volumineux nécessitant une analyse plus approfondie de la part des membres de l'Inspection générale par rapport aux années antérieures.

De même, la nouvelle annulation de la pondération du personnel du niveau A de l'Inspection générale par le Conseil d'État a aussi des conséquences sur le moral des membres impactés. Cette nouvelle annulation est désastreuse pour le bien-être de ces collaborateurs*trices, qui doivent faire face à une nouvelle période d'incertitude quant à leur statut. Toutes les mesures sont prises pour y remédier au plus vite et au mieux.

En ce qui concerne le personnel, la divergence entre les statuts des membres du personnel de la police intégrée

et de l'Inspection générale fait qu'il est impossible de recruter pour le moment des commissaires divisionnaires. Deux candidats potentiels se sont retirés quand ils ont constaté qu'ils subiraient une perte de 500 euros nets et plus par mois s'ils changeaient de poste. En effet, la rémunération fonctionnelle s'applique aux mandataires et à certains directeurs de la Police Locale et Fédérale, mais pas encore aux directeurs de l'Inspection générale. Personne n'est prêt à rejoindre l'Inspection générale dans de telles circonstances! Pourtant, les anciens mandataires de la police ont été et sont d'un apport inestimable pour l'Inspection générale en raison de leurs connaissances et de leur expérience.

Ce manque d'attractivité affecte en réalité toutes les catégories de personnel de l'Inspection générale, en partie en raison de la suppression de la prime AIG pour les nouveaux collaborateurs*trices. Cette situation peut être définie comme déséquilibrée, car les avantages d'autres organes de contrôle ont été maintenus, ou même créés pour des services nouvellement constitués.

Concernant l'avenir des organes de contrôle, l'Inspecteur général et l'Inspecteur général adjoint ont rédigé un document de vision qui a été présenté à la Commission Parlementaire des Affaires Intérieures. Si l'on se base sur les commentaires des membres du Parlement, leurs propos ont été très appréciés. Un contrôle approfondi des services de police ne peut être réalisé sans une approche centralisée basée sur des normes et des standards améliorés. Il faut donc abandonner le modèle actuel d'une police intégrée structurée à plus de 180 niveaux afin de concrétiser l'essence même de l'accord Octopus.

Les organes de contrôle doivent de toute urgence coopérer plus entre eux. Face à l'évolution de l'intelligence artificielle, l'Inspection générale à l'instar des autres organes de contrôle, se doit de relever un défi devenu bien réel. Il est opportun que le législateur concrétise cette collaboration accrue et améliorée via des initiatives légistiques.

¹ La Commission paritaire est saisie, entre autres, des recours des candidats qui ne sont pas admis au sein de la police 'parce qu'ils n'ont pas une conduite irréprochable et présentent des facteurs de risque qui constituent un obstacle à l'emploi dans la police' ou encore lorsqu'un aspirant inspecteur n'est pas recruté à l'issue du stage probatoire.



Une autre question est l'impact du contrôle sur les membres des services de la police. Selon certains auteurs, tant au sein de la police et que dans le milieu académique, l'activité de Contrôle contribuerait à un phénomène dénommé "le désengagement policier" par lequel les membres de la police, craignant de faire quelque chose de mal et d'être punis, choisiraient alors de ne pas agir pour éviter des problèmes. Ce défi et celui de l'intelligence artificielle, ainsi que d'autres, sont repris dans le document de vision² sur l'avenir du contrôle sur la police.

Nous vous souhaitons à l'avance beaucoup de plaisir à la lecture de ce rapport d'activités ou des autres documents de l'Inspection générale.



CDP Johan DE VOLDER
Inspecteur général adjoint



1er CDP Thierry GILLIS
Inspecteur général

² Le contrôle de la police, est-il prêt pour l'avenir? Voir: <https://www.aigpol.be/fr/actualites/nouveau-document-de-vision-de-linspection-generale-le-controle-de-la-police-est-il-pret>

TABLE DES MATIÈRES

ACTIVITÉS ET STATISTIQUES SIGNIFIANTES

1	DIRECTION AUDIT ET INSPECTION	9
1.1	AUDIT	10
1.2	INSPECTIONS	11
1.2.1	Le contrôle du retour forcé	11
1.2.2	L'assistance spéciale au sein de la Police Locale	12
1.2.3	Le mécanisme de solidarité entre les zones de police (HyCap)	12
1.2.4	Expertise	13
2	DIRECTION DES STATUTS	14
2.1	GÉNÉRALITÉS	15
2.2	LE CONSEIL D'APPEL	16
2.3	LA COMMISSION PARITAIRE	17
2.4	DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE	19
2.4.1	Discipline	19
2.4.2	Déontologie	21
2.4.3	Participation à d'autres réunions	22
2.5	SÉLECTION DES MANDATAIRES	23
2.5.1	Sélection des mandataires de la Police Locale - Chefs de corps	23
2.6	ÉVALUATION DES MANDATAIRES	24
2.6.1	Le rôle de l'Inspecteur général	24
2.6.2	L'évaluation à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat ('l'évaluation finale')	25
2.6.3	Etat des lieux des lettres de mission	26
2.7	COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS	27
2.8	LE BREVET DE DIRECTION	28
3	DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES	29
3.1	GÉNÉRALITÉS	30
3.2	APERÇU GLOBAL	31
3.2.1	Aperçu général par type de dossiers	31
3.2.2	Aperçu des dossiers par rôle linguistique	31



3.3	APERÇU SPÉCIFIQUE	32
3.3.1	Dossiers judiciaires	32
3.3.2	Dossiers judiciaires et procès-verbaux	33
3.3.3	Auditions Salduz	34
3.3.4	Classement des faits judiciaires selon le code du parquet	35
3.3.5	Le service de permanence	35
3.4	LA GESTION DES PLAINTES - KLFP	36
3.4.1	Aperçu des plaintes communiquées par la Police Fédérale et par la Police Locale	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 - AIG de manière générale	41
5.2.2	L'effectif - spécifique	42
A	Capacité maximale - capacité disponible - capacité nette engagée	42
B	Évolution de la capacité disponible	43
C	Évolution de la capacité nette engagée	44
D	Pyramide des âges - capacité disponible	45
E	Répartition âge - OPS/CALog - genre	46
F	Mouvements de personnel IN - OUT	47
G	Collaborateurs ayant bénéficié d'un régime spécifique	47
H	Formations	47
5.2.3	Le bien-être au travail	48
A	Accidents du travail	48
B	Les actions de bien-être	48
5.3	NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES	49
5.3.1	Le budget	49
5.3.2	Le matériel	49
A	Le matériel opérationnel	49
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 INSPECTION³

³ En abrégé: IGIN

1.1. AUDIT

L'AIG a poursuivi les dernières phases de correction relatives au tableau de bord. Celui-ci constitue un outil de diagnostic informatisé et remplit deux objectifs. Ainsi, il permet d'établir le degré de maturité d'une entité policière et de soutenir à terme la maîtrise des opérations de l'ensemble des directions et services de la police intégrée. Par ailleurs, un appui méthodologique en matière de maîtrise de l'organisation a été fourni à des entités de la Police Fédérale et de la Police Locale.

L'AIG a analysé, sous l'angle de la notion de risque, la circulaire ministérielle GPI 100⁴ relative à l'usage de la violence envers les membres de la police intégrée et plus particulièrement les procédures et les mesures d'accompagnement des policiers victimes de fait de violence. Le résultat de cette analyse a fait l'objet d'un rapport qui est disponible sur le site internet de l'AIG⁵.

Un rapport portant sur les années 2021-2022 a été rédigé en se basant sur les constats formulés par les directions et les postes déconcentrés de l'AIG et sur les documents, les dossiers et les rapports internes ou externes. Ce rapport contribue à l'évaluation globale effectuée par le Conseil fédéral de police relativement au fonctionnement et à l'organisation de la Police Fédérale et des zones de Police Locale.



⁴ Circulaire GPI 100 du 24 novembre 2022 relative à l'usage de la violence envers les membres de la police intégrée.

⁵ AIG, Violence contre et par la police. Une synthèse basée sur la GPI100, novembre 2023, 31 p. Voir: <https://www.aigpol.be/fr/actualites/nouveau-rapport-aig-violence-contre-et-par-la-police-synthese-axee-sur-la-circulaire-gpi>

1.2. INSPECTIONS

🕒 1.2.1. Le contrôle du retour forcé

Outre le contrôle des opérations du retour forcé et leur rapportage, l'AIG rend compte de ses activités dans un rapport annuel⁶. Par ailleurs, elle développe une approche proactive en analysant et en suivant des dossiers thématiques. A cet égard, on peut citer entre autres l'exécution de fouilles (avec déshabillage complet), la manière dont la police aéronautique de la Police Fédérale adapte et améliore ses processus et directives en matière d'analyse de risques pour les éloignements sur les vols sécurisés, l'utilisation du registre de privation liberté. Dès lors, l'AIG contribue activement à l'évolution des thématiques abordées, à la sécurité juridique et à l'amélioration du respect de la dignité humaine.

L'AIG a également participé à la formation de nouveaux escorteurs de la police aéronautique en précisant son rôle et ses compétences en matière de contrôle du retour forcé.

Quant aux contrôles effectués en 2023, ils ont principalement porté sur un aspect partiel du processus d'éloignement sur le territoire belge eu égard à la capacité limitée en personnel. Il s'agit de contrôles d'embarquement pour le retour de personnes à éloigner lors de vols commerciaux et de vols sécurisés. Le nombre de contrôle de retour forcé s'élève à 62 et le nombre de personnes concernées à 139 (213 en 2021 et 130 en 2022).

Aperçu des contrôles

CONTRÔLES DU RETOUR FORCÉ	2021	2022	2023
Police aéronautique Zaventem			
Vol de ligne jusqu'à l'embarquement (Boarding)	118	79	55
Vol de ligne jusqu'au lieu de destination	4	0	0
Vol sécurisé jusqu'à l'embarquement à l'étranger inclus	3	5	6
Vol sécurisé jusqu'au lieu de destination	4	2	1
Vol de ligne lors d'un transit par un aéroport en Belgique	3	7	0
Police aéronautique Gosselies			
Vol de ligne jusqu'à l'embarquement	0	0	0
Police des chemins de fer			
Train Eurostar	0	2	0
Total	132	95	62

⁶ Voir AIG – Le contrôle du retour forcé – rapport annuel 2022: <https://www.aigpol.be/fr/actualites/le-controle-du-retour-force-rapport-annuel-aig-2022>

🕒 1.2.2. L'assistance spéciale au sein de la Police Locale

L'assistance spéciale, telle que définie par la circulaire GPI 81⁷, recouvre l'ensemble des missions ayant trait à des situations (les interventions tant régulières que spécifiques) qui présentent (peuvent présenter) un degré de risque particulier en termes de danger ou de violence, qui sont, par conséquent, exécutées par la Police Locale et qui se caractérisent par l'utilisation de techniques spécifiques et, le cas échéant, de moyens particuliers pour lesquels des formations et entraînements adaptés ont été suivis.

Sur la base de cette circulaire, l'AIG assure le suivi, évalue cette assistance spéciale et rédige un rapport annuel. En 2023, l'AIG a utilisé le cadre de référence plus global de maîtrise de l'organisation, mentionné dans la circulaire CP3⁸, pour procéder à cette évaluation. Ce cadre de référence permet à chacune des parties prenantes de définir, de développer et de mettre en œuvre sur une base commune les initiatives et les actions qui relèvent de sa responsabilité.

Aperçu

CONTRÔLE GPI 81	2021	2022	2023
Zones de Police Locale concernées	21	23	23

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

La directive ministérielle MFO-2 relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative 'entend régler la mise à disposition par l'ensemble des zones de police du pays d'une partie de leur capacité opérationnelle au profit d'une autre zone de police devant faire face à des missions de police administrative qu'elle ne peut assurer seule. Il s'agit d'un mécanisme de solidarité nationale obligatoire entre les zones de police, appelé 'capacité hypothéquée' (HyCap) et utilisé comme procédure contraignante'.¹⁰

L'AIG a rédigé un rapport d'évaluation relatif à la mise en œuvre du mécanisme HyCap¹¹. Ce rapport s'appuie, pour la première fois, sur les notions de gestion des risques et de maîtrise de l'organisation. A cet égard, il met en évidence les difficultés rencontrées par la police intégrée pour mettre en œuvre ce mécanisme.

L'AIG a formulé des propositions visant à améliorer le fonctionnement du groupe de travail permanent auquel elle participe. L'objectif est de permettre que l'activité de groupe de travail se déroule de manière structurée et transparente.

⁷ Circulaire GPI 81 du 21 juillet 2014 relative au cadre de référence général de l'Assistance Spéciale au sein de la Police Locale.

⁸ Circulaire CP3 du 29 mars 2011 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux et le manuel CP3. Voir: <https://www.aigpol.be/fr/telechargements/nos-publications/manuels-de-laig>

⁹ Directive ministérielle MFO-2 du 23 novembre 2017 relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police concernant les renforts pour les missions de police administrative.

¹⁰ Voir la circulaire PLP 27 du 4 novembre 2002 : intensification et stimulation de la coopération interzonale.

¹¹ AIG, Le mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renfort pour les missions de police administrative. 2022, focus sur le mécanisme IFH, mai 2023, 47 p. Voir: <https://www.aigpol.be/fr/actualites/le-rapport-annuel-2022-de-laig-concernant-le-mecanisme-de-solidarite-entre-les-zones-de>



🕒 1.2.4. Expertise

La direction Audit et Inspection contribue aux réponses formulées par l'AIG aux questions parlementaires, aux demandes d'avis et d'analyse de projets portant sur des dispositions légales et réglementaires dans des matières diverses. A cet égard, on peut citer l'utilisation de bodycams ou d'une arme à impulsion électrique par la police, l'application du droit à une assistance médicale lors d'une privation de liberté ou encore l'usage de caméras dans les cellules.

L'AIG consolide en permanence sa position d'information en perspective de la mise en place et du fonctionnement de la Commission chargée du contrôle de la qualité de la formation policière¹². Une collecte de données morphologiques des écoles de police a été initiée en 2023 afin de fournir à la Commission une image correcte de la situation existante.

L'AIG a maintenu sa participation au comité d'accompagnement d'un projet de recherche académique de la haute école UCLL¹³ sur le thème de la violence entre partenaires. Cette participation permet de développer un réseau de partenariats afin d'enrichir les analyses d'un regard académique. Dans cette perspective, plusieurs exposés sur le contrôle du fonctionnement de la police intégrée ont été donnés dans le cadre des travaux pratiques de la première année de master en criminologie de l'Université Libre de Bruxelles (ULB). Par ailleurs, l'AIG a également participé au réseau de contrôle interne de l'ensemble des Services Publics Fédéraux (ICAN).

L'AIG a participé au groupe de travail ministériel visant une approche multidisciplinaire 'personnes en situation de crise'. Les formations 'Organes de contrôle internes et externes' et 'Mécanismes de contrôle internes et externes' ont été dispensés au profit des aspirants commissaires.

¹² Arrêté ministériel du 29 juillet 2020 déterminant la composition et les modalités de fonctionnement de la commission chargée du contrôle de la qualité de la formation policière.

¹³ L'University Colleges Leuven-Limburg forme l'association KU Leuven avec trois autres collèges universitaires (Vives, Thomas More et Odisee) et la LUCA-School of Arts.

2.

DIRECTION DES STATUTS¹⁴

¹⁴ 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). La direction a également participé activement au processus 'Brevet de direction' et a apporté un soutien pratique au secrétariat du jury dans le cadre de l'admission à la formation et de l'obtention du brevet.

Elle est également chargée de la préparation des dossiers et des réunions devant le Conseil d'appel (dans le cadre de la procédure d'évaluation) et la Commission paritaire (le comportement ou les facteurs de risque des candidats aux emplois de la police intégrée et la période de stage probatoire des inspecteurs de police), qui sont présidés par l'Inspecteur général.

L'Inspecteur général siège en tant qu'expert au Conseil de discipline et y est représenté par un membre de IGST.

En raison de son expertise, la direction est régulièrement sollicitée pour fournir des avis techniques sur la sélection et/ou l'évaluation des titulaires de mandat, la déontologie et l'éthique professionnelles et ce, sans préjudice de la circulaire ministérielle GPI 17 du 13 mars 2002 (Statuts - Application uniforme - Interprétations - Services compétents).

2.2. LE CONSEIL D'APPEL

Lorsqu'un membre du personnel de la police intégrée a reçu une évaluation avec la mention finale 'insuffisant' ou avec deux mentions partielles 'insuffisant', il 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 en 2022 et 2023

REQUÊTES	2022	2023
Police Locale N	0	1
Police Fédérale N	0	0
Police Locale F	1	0
Police Fédérale F	0	0
Police Locale D	0	0
Police Fédérale D	0	0
Total	1	1

Aperçu des décisions prises par le Conseil d'Appel en 2022 et 2023

	2022				2023			
	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL	Dossiers F	Dossiers N	Dossiers D	TOTAL
Irrecevable	0	0	0	0	0	0	0	0
CdA est incompétent	0	0	0	0	0	0	0	0
Evaluation inexistante	0	1	0	1	1	0	0	1
Confirmation de l'évaluation	0	0	0	0	0	0	0	0
Modification de l'évaluation	0	1	0	1	0	1	0	1
Discussion sur des arrêts du Conseil d'Etat	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	0	2	1	1	0	2

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 de la Ministre de l'Intérieur (candidat pour un emploi à la police intégrée ne disposant pas d'une conduite irréprochable ou existence de facteurs

de risque qui empêchent le recrutement), soit dans le cadre du stage probatoire des inspecteurs de police.

Réunions en 2023

TYPE DE RÉUNION	NOMBRE
Admission à la formation et/ou emploi	9
Stage probatoire	3
Total	12

Aperçu des dossiers traités en 2022 et 2023

	2022				2023			
	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL	Dossiers N	Dossiers F	Dossiers D	TOTAL
DOSSIER CANDIDAT (ADMISSION À LA FORMATION ET/OU EMPLOI)								
Avis favorable	3	1	0	4	8	5	0	13
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
Maintien de la restriction territoriale	0	0	0	0	1	0	0	1
Avis négatif	1	0	0	1	13	3	0	16
Commission paritaire incompétente	0	1	0	1	0	0	0	0
Report à une date ultérieure	1	0	0	1	0	0	0	0
Annulation du recours	1	6	0	7	4	4	0	8
DOSSIER STAGIAIRE (STAGE PROBATOIRE)								
Confirmation de démission	0	0	0	0	0	0	0	1
Proposition de prolongation de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission / réaffectation non confirmée	0	1	0	1	0	2	0	2
Report à une date ultérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	9	0	15	26	14	0	41

En raison de l'introduction d'un nouveau concept de recrutement et de sélection et du recrutement permanent au sein de la Police Fédérale, le nombre de recours concernant l'admission à une formation et/ou à un emploi CALog a fortement augmenté.

Le nombre de dossiers traités annuellement par la Commission paritaire a presque triplé l'année dernière. En 2023, 38 dossiers (26 N et 12 F) d'admission à la formation et/ou à un emploi CALog ont été traités, 58 nouveaux recours (34 N et 24 F) ont été reçus et 36 dossiers (26 N et 10 F) restent à traiter en 2024.

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 (membre de la Direction des Statuts) est obligatoirement entendu en qualité d'expert dans le cadre de cette procédure.

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 dossier en 2023

DOSSIERS	2022	2023
Dossiers N	25	23
Dossiers F	60	43
Dossiers D	0	0
Total	85	66

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

	2022						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers N	1	2	18	4	3	0	28
Dossiers F	5	6 ¹⁵	48	8	4	0	71
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	8	66	12	7	0	99
	2023						
	CALog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	TOTAL
Dossiers N	0	3	16	7	0	1	27
Dossiers F	2	3	24	10	3	1	43
Dossiers D	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	6	40	17	3	2	70

¹⁵ Dont 3 BAGP

Nombre de séances en 2023 auxquelles IGST a participé

SÉANCES	2022	2023
Séances N	71	52
Séances F	70	72
Séances D	0	0
Total	141	124

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'étendre 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

	2022	2023
Demandes d'enquêtes reçues	3	2
Enquêtes acceptées et exécutées	2	0

Dénonciations - article 8 Loi AIG et article 26 Loi Disciplinaire

Conformément à l'article 8 de la loi sur l'Inspection générale, l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la circulaire ministérielle CP3, l'Inspection générale a communiqué aux autorités disciplinaires compétentes pour examen, des faits pouvant constituer une transgression disciplinaire :

Aperçu

	2022	2023
Notifications	40	39

COL 4/2003 – décisions pénales

Conformément au point 11 de la circulaire COL 4/2003 (révisée le 27 avril 2022), l'Inspection générale est destinataire des décisions pénales (s.l.) concernant les membres des services de police.

Pour l'année 2023, l'Inspection générale n'a été informée que des décisions francophones et essentiellement du Parquet général du Hainaut et du Parquet de Liège.

Aperçu

	2023
Décisions pénales reçues	41

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.

Réunions – expertise déontologique

	2022	2023
Vidéoconférences FRANCOPOL : Organisation internationale et comité technique 'comportement policier'	4	3
Commission de déontologie	0	0
Intégrité : Netwerk Integriteit Vlaanderen (KUL)	1	2
Groupe de travail 'Nouvelle loi disciplinaire'	0	0

🕒 2.4.3. Participation à d'autres réunions

Aperçu

	2023
GRECO ¹⁶ – Contrôle externe de la police - Suivi de la mise en œuvre des recommandations	2
SEGPOL - Intégrité	1
Webinar: Intégrité et la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité	2
Projet ProProfile - Groupe de réflexion	1



¹⁶ Le Groupe d'Etats contre la corruption, a été créé en 1999 par le Conseil de l'Europe pour veiller au respect des normes anticorruption de l'organisation par les Etats membres. Voir: <https://www.coe.int/fr/web/greco/about-greco/what-is-greco>

2.5. SÉLECTION DES MANDATAIRES

La Direction des Statuts apporte principalement un soutien technique aux secrétaires dans les procédures de sélection pour l'emploi de chef de corps de la Police Locale et examine les candidatures soumises dans ce cadre.

🕒 2.5.1. Sélection des mandataires de la Police Locale - Chefs de corps

Aperçu des sélections clôturées par la Commission locale de sélection en 2022-2023

PAR RÉGION	2022				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés 'aptes'	Candidats jugés 'inaptes'
Régions wallonne et germanophone	9	0	1	8	0
Région flamande	8	0	2	7	0
Région Bruxelles-Capitale	0	0	0	0	0
Total	17	0	3	15	0

PAR RÉGION	2023				
	Candidatures introduites	Candidatures irrecevables	Candidatures retirées	Candidats jugés 'aptes'	Candidats jugés 'inaptes'
Régions wallonne et germanophone	16	0	1	14	1
Région flamande	21	0	2	17	2
Région Bruxelles-Capitale	0	0	0	0	0
Total	37	0	3	31	3

En 2023, 23 appels (16 N et 7 F) ont été publiés pour les candidats à l'emploi de chef de corps de la Police Locale. Certains de ces appels (ou la procédure de sélection elle-même) sont encore en cours à la fin de 2023 et seront clôturés en 2024.

En 2023, l'Inspecteur général ou l'Inspecteur général adjoint a siégé dans 27 commissions de sélection pour le mandat de chef de corps.

2.6. ÉVALUATION DES MANDATAIRES

🕒 2.6.1. Le rôle de l'Inspecteur général

L'Inspecteur général siège dans différentes commissions d'évaluation.

En fonction de la nature du mandat, l'Inspecteur général est président ou assesseur. Il est d'office président de la commission d'évaluation pour le mandat de Directeur coordonnateur administratif (DirCo) et pour le mandat de Directeur judiciaire (DirJu). Dans la commission d'évaluation pour les mandats de chef de corps de la Police locale et des Directeurs généraux de la Police Fédérale, l'Inspecteur général siège comme assesseur.

Il nous apparaît 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. Par exemple, l'Inspecteur général siège dans les commissions d'évaluation d'un DirCo et d'un DirJud, mais pas dans les commissions de sélection. Un dossier a d'ailleurs été introduit en ce sens auprès du Ministre de l'Intérieur mais sans succès à ce jour.

En vue du renouvellement du mandat, le mandataire doit joindre un rapport d'activités à la demande d'évaluation. Ce rapport doit permettre à la commission d'évaluation d'apprécier la manière dont il/elle a rempli ses missions légales, a atteint les objectifs du plan national (PNS) et/ou zonal de sécurité (PZS), a exécuté sa lettre de mission avec les moyens disponibles et plus précisément, comment il/elle a dirigé son entité.

Un modèle de rapport d'activités est à disposition sur le site internet de l'AIG¹⁷. Basé sur la structure EFQM, il peut être utilisé par les mandataires comme ligne directrice lors de la préparation de leur rapport d'activités. Comme en 2022, un certain nombre de mandataires en ont également fait usage en 2023.



Ⓞ 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	2022	2023
Directeur général de la Police Fédérale	0	0
Directeur coordonnateur de la Police Fédérale (DirCo)	0	2
Directeur judiciaire de la Police Fédérale (DirJu)	0	4
Chef de corps Régions wallonne et germanophone	6	10
Chef de corps Région flamande	7	12
Chef de corps Région Bruxelles-Capitale	2	0
Total	15	28

Aperçu des évaluations exécutées en 2022-2023

	2022				2023			
	Evaluation finale		Evaluation ponctuelle		Evaluation finale		Evaluation ponctuelle	
Nombre d'évaluations	9 N + 5 F + 1 D	15	0	0	6 N + 8 F + 0 D	14	0	0
Mention	Bon	15	Bon	0	Bon	14	Bon	0
	-		Bon avec remarques	0	-		Bon avec remarques	0
	Suffisant	0	-		Suffisant	0	-	
	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0	Insuffisant	0

RÉPARTITION PAR RÉGION	Evaluation finale	Evaluation ponctuelle	Evaluation finale	Evaluation ponctuelle
Région flamande	7	0	6	0
Régions wallonne et germanophone	6	0	8	0
Région Bruxelles-Capitale	2	0	0	0

En 2023, 3 évaluations qui avaient été entamées en 2022 ont été terminées. Au total, 27 nouvelles procédures d'évaluation ont été lancées en 2023 pour des mandats locaux et fédéraux, dont 11 ont été effectivement finalisées par les commissions d'évaluation.

Les procédures d'évaluation restantes (12 N et 4 F) seront finalisées par les commissions d'évaluation en 2024.

🕒 2.6.3. Etat des lieux des lettres de mission

Lettres de mission – Police Locale au 31/12/2023

PROVINCE	ZONES DE POLICE	CC AYANT RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION		CC N'AYANT PAS RÉDIGÉ UNE LETTRE DE MISSION	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
Anvers	23	14	61	9	39
Limbourg	14	7	50	7	50
Brabant flamand	23	15	65	8	35
Flandre orientale	27	20	74	7	26
Flandre occidentale	20	16	80	4	20
Liège (y compris Eupen)	20	9	45	11	55
Luxembourg	6	4	67	2	33
Hainaut	22	19	86	3	14
Namur	13	10	77	1	8
Brabant wallon	10	9	90	1	10
Région Bruxelles-Capitale	6	4	67	1	16
Total	184	127	69%	54	29%

Le nombre total de lettres de mission en date du 31/12/2023 ne correspond pas au nombre de zones de police car tous les mandats de chef de corps n'ont pas été pourvus ou le chef de corps n'a pas encore envoyé sa lettre de mission.

Comme en 2022, le modèle de lettre de mission mis à disposition par l'AIG depuis 2021 a été utilisé par un certain nombre de mandataires en 2023 lors de la préparation de leur lettre de mission.

2.7. COMMISSION NATIONALE POUR OFFICIERS SUPÉRIEURS

La Commission nationale de Sélection pour officiers supérieurs, présidée par l'Inspecteur général, était dans le passé, chargée de proposer au Ministre de l'Intérieur une liste des candidats aptes pour l'octroi des échelles de traitement supérieures O7 et O8.

Le gouvernement fédéral a introduit un nouveau système pour l'octroi des échelles de traitement O7 et O8 au sein de la carrière barémique du cadre d'officiers supérieurs. L'octroi des échelles de traitement O7 et O8 devient beaucoup plus simple.

Le Ministre ne composera plus de Commission nationale de Sélection pour évaluer les dossiers et aussi, il ne devra plus prendre la décision finale.

La nouvelle réglementation a été consignée dans l'arrêté royal du 05/10/2018 modifiant certaines dispositions concernant certaines fonctions dirigeantes des services de police (M.B. 12/10/2018) et elle s'applique rétroactivement à compter du 01/01/2017 avec un régime transitoire.

2.8. LE BREVET DE DIRECTION

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

Le jury, présidé par l'Inspecteur général ou l'Inspecteur général adjoint, s'est réuni une fois en 2023 pour évaluer les candidats ayant participé à la deuxième session de la promotion 2020-2022.

Par ailleurs, suite à des arrêts du Conseil d'État dans le cadre de recours concernant des épreuves d'admission antérieures, le jury s'est prononcé sur les suites à y donner.

Le secrétariat du jury a été assuré par des membres du personnel de la Police Fédérale/DGR/DRP.

Synthèse des résultats (promotion 2020-2022)

NOMBRE CANDIDATS Interview avec le jury	2023		TOTAL
	N	F	N + F
Réussite	3	4	7
Echec	1	1	2
Total			9
Interviews : nombre de jours où le jury a siégé			1

3.

DIRECTION DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES¹⁸

¹⁸ En abrégé: IGEO

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 judiciaires 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 la 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 préalables.

Ⓞ 3.2.1. Aperçu général par type de dossiers

TYPE DE DOSSIERS	2022	2023	2023 p/r 2022
Administratif	475	29	-94%
Enquêtes préalables	2	1	-50%
Dossiers judiciaires	404	425	5%
Total	881	455	-48%

Ⓞ 3.2.2. Aperçu des dossiers par rôle linguistique

DOSSIERS Par rôle linguistique	2022		2023		2023 p/r 2022	
	N	F	N	F	N	F
Administratif	210	265	21	8	-90%	-97%
Enquêtes préalables	2	0	0	1	-100%	-
Dossiers judiciaires	179	225	175	250	-2%	11%
Total	391	490	196	259	-50%	-47%

3.3. APERÇU SPÉCIFIQUE

3.3.1. Dossiers judiciaires

Aperçu général

TYPE DE DOSSIERS	2022	2023	2023 p/r 2022
Dossiers judiciaires - globaux	404	425	5%
NOMBRE DE DOSSIERS JUDICIAIRES	2022	2023	2023 p/r 2022
Générés par l'AIG	143	158	10%
Générés par d'autres autorités et transférés à l'AIG	261	267	2%
Total	404	425	5%

Aperçu par rôle linguistique

DOSSIERS Par rôle linguistique	2022		2023		2023 p/r 2022	
	N	F	N	F	N	F
Dossiers judiciaires	179	225	175	250	-2%	11%

Origine des dossiers judiciaires par arrondissement judiciaire

ARRONDISSEMENT JUDICIAIRE	2022		2023		2023 p/r 2022
	Nombre	%	Nombre	%	
Liège	87	22	92	22	6%
Bruxelles	56	14	91	21	63%
Hainaut	44	11	43	10	-2%
Flandre orientale	64	16	55	13	-14%
Anvers	56	14	51	12	-9%
Limbourg	25	6	24	6	-4%
Flandre occidentale	13	3	11	3	-15%
Louvain	8	2	8	2	0%
Namur	9	2	10	2	11%
Hal-Vilvorde	6	1	12	3	100%
Luxembourg	22	5	18	4	-18%
Brabant wallon	13	3	9	2	-31%
Eupen	1	0	1	0	0%
Total	404	100	425	100	5%



🕒 3.3.2. Dossiers judiciaires et procès-verbaux

Aperçu des procès verbaux

NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX AIG	2022	2023	2023 p/r 2022
Procès-verbaux initiaux AIG	274	285	4%
Procès-verbaux subséquents AIG	1741	1775	2%
Total	2015	2060	2%

DESTINATAIRE DES PROCÈS-VERBAUX	2022	2023	2023 p/r 2022
Juge d'Instruction	390	280	-28%
Auditeur du travail	42	148	252%
Procureur du Roi	1583	1632	3%
Total	2015	2060	2%

🕒 3.3.3. Auditions Salduz

Aperçu du type d'audition – Salduz

TYPE	2022		2023		2023 p/r 2022	
	Nombre	%	Nombre	%		
Auditions SALDUZ	1	610	55%	650	60%	7%
	3	481	43%	407	37%	-15%
	4	21	2%	31	3%	48%
Total	1112	100%	1088	100%	-2%	

Auditions Salduz – ventilées par direction IGEO/ 4 postes déconcentrés

AUDITIONS SALDUZ	TYPE	2022		2023		2023 p/r 2022
		Nombre	TOTAL	Nombre	TOTAL	
IGEO Bruxelles (N/F)	1	168	342	253	379	51%
	3	170		117		-31%
	4	4		9		125%
Poste d'Anvers (N)	1	64	135	64	135	0%
	3	67		71		6%
	4	4		0		0%
Poste de Gand (N)	1	50	92	72	128	44%
	3	42		55		31%
	4	0		1		100%
Poste de Mons (F)	1	58	104	31	68	-47%
	3	46		37		-20%
	4	0		0		0%
Poste de Liège (F)	1	270	439	230	378	-15%
	3	156		127		-19%
	4	13		21		-62%

🕒 3.3.4. Classement des faits judiciaires selon le code du parquet

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

Pour 2023, l'augmentation des faits de mœurs est également à signaler.

Aperçu

CLASSEMENT DES FAITS JUDICIAIRES - TOP 7	2022	2023	2023 p/r 2022
Coups et blessures volontaires	75	128	71%
Violation du secret professionnel/diffamation	54	49	-9%
Actes arbitraires commis par un fonctionnaire	38	38	0%
Menaces + procès-verbaux de renseignement	32	26	-19%
Faits de mœurs	9	20	122%
Crime Informatique	21	27	29%
Faux (et usage de faux) par un fonctionnaire	30	28	-7%

🕒 3.3.5. Le service de permanence

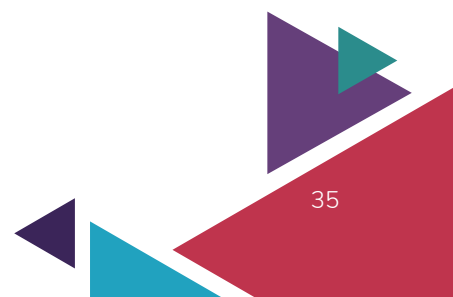
Depuis 2004, la Direction des Enquêtes individuelles permet aux plaignants (police et/ou citoyens) de s'adresser, les jours ouvrables et pendant les heures de bureau au service de permanence.

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.

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.).

Aperçu

	2022	2023
Appels reçus	61	52



3.4. LA GESTION DES PLAINTES - KLFP

KLFP signifie 'KlachtenFiche - Fiche de Plainte', 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 par la Police Fédérale et par la Police Locale

Contribution de la Police Fédérale et de la Police Locale

CONTRIBUTION DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE	2022	2023	2023 p/r 2022
Input Police Fédérale	765	608	-21%
Input Police Locale	2017	1797	-11%
Total	2782	2405	-14%

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 préalables, administratives,...
- ▶ 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 des directions centrales.

5.

DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE¹⁹

¹⁹ En abrégé: IGGA

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 de manière optimale.



5.2. NOS COLLABORATEURS ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

⊙ 5.2.1. L'effectif – AIG de manière générale

CADRE	GRADE / NIVEAU	2019	2020	2021	2022	2023
CALog / statutaire	Conseiller (Niv A)	8	7	7	7	4
	Conseiller ICT (Niv A)	1	1	1	1	1
	Consultant (Niv B)	3	3	3	3	3
	Assistent (Niv C)	3	4	3	6	6
	Employé (Niv D)	1	0	0	0	0
Opérationnel / statutaire	Commissaire divisionnaire	8	8	14	14	13
	Commissaire	26	21	18	18	19
	Inspecteur principal	15	19	24	22	23
	Inspecteur	3	3	3	3	2
Total		68	66	73	74	71

🕒 5.2.2. L'effectif – spécifique

A. CAPACITÉ MAXIMALE - CAPACITÉ DISPONIBLE - CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

Aperçu global en ETP et en heures

CAPACITÉ MAXIMALE <small>(annexe AR - 07/02/2007)</small>	Méthode de calcul: 1520h / membre du personnel: En termes de ETP et d'heures	INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL
		ETP	18	19	28	14	16	95
HEURES	27360	28880	42560	21280	24320	144400		

CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG en ETP et en heures	2019	ETP	14	12	16	11	15	68
		HEURES	21280	18240	24320	16720	22800	103360	
2020	ETP	12	13	16	10	15	66		
	HEURES	18240	19760	24320	15200	22800	100320		
2021	ETP	11	16	18	12	16	73		
	HEURES	16720	24320	27360	18240	24320	110960		
2022	ETP	16	12	18	12	16	74		
	HEURES	24320	18240	27360	18240	24320	112480		
2023	ETP	16	10	20	9	16	71		
	HEURES	24320	15200	30400	13680	24320	107920		

CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2019	HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483
		2020	HEURES	19011	17519	21882	10667	19431	88510
2021	HEURES	16949	15732	20728	13068	24077	90554		
2022	HEURES	21324	16042	27740	14536	24558	104200		
2023	HEURES	214946	15685	28045	13822	22221	101719		



B. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ DISPONIBLE

Évolution de la capacité disponible par rapport à la capacité maximale

		INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL	
CAPACITÉ DISPONIBLE	Payroll AIG En termes d'ETP et d'heures	2019	ETP	14	12	16	11	15	68
			HEURES	21280	18240	24320	16720	22800	103360
		2020	ETP	12	13	16	10	15	66
			HEURES	18240	19760	24320	15200	22800	100320
		2021	ETP	11	16	18	12	16	73
			HEURES	16720	24320	27360	18240	24320	110960
		2022	ETP	16	12	18	12	16	74
			HEURES	24320	18240	27360	18240	24320	112480
		2023	ETP	16	10	20	9	16	71
			HEURES	24320	15200	30400	13680	24320	107920

CAPACITÉ DISPONIBLE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2019	HEURES	-22%	-37%	-43%	-21%	-6%	-28%
		2020	HEURES	-33%	-32%	-43%	-29%	-6%	-31%
		2021	HEURES	-39%	-16%	-36%	-14%	0%	-23%
		2022	HEURES	-11%	-37%	-36%	-14%	0%	-22%
		2023	HEURES	-11%	-47%	-29%	-36%	0%	-25%

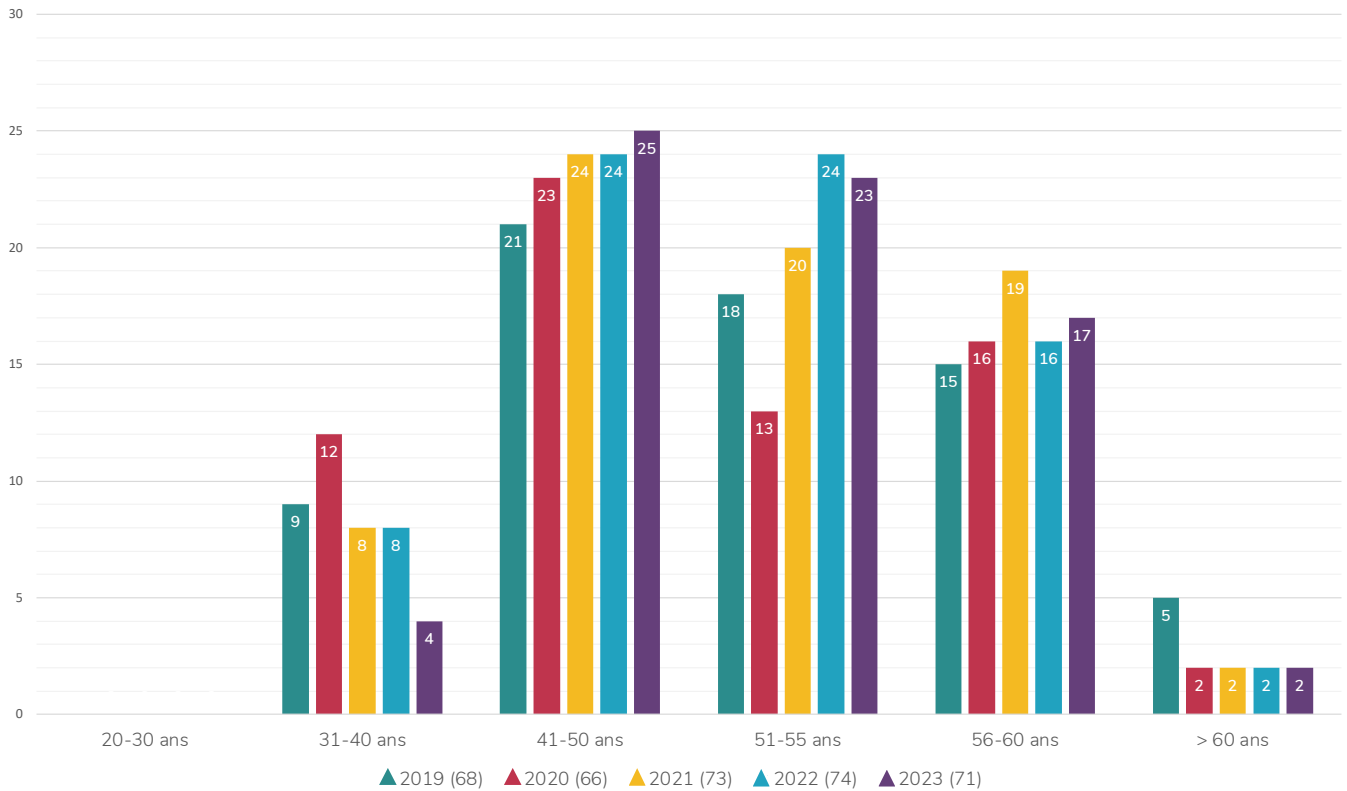
C. ÉVOLUTION DE LA CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE

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

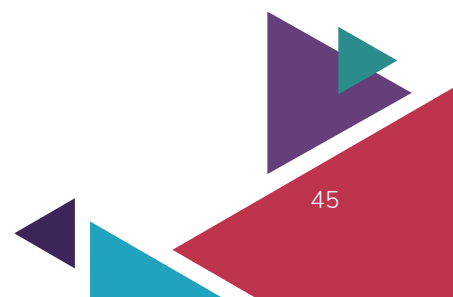
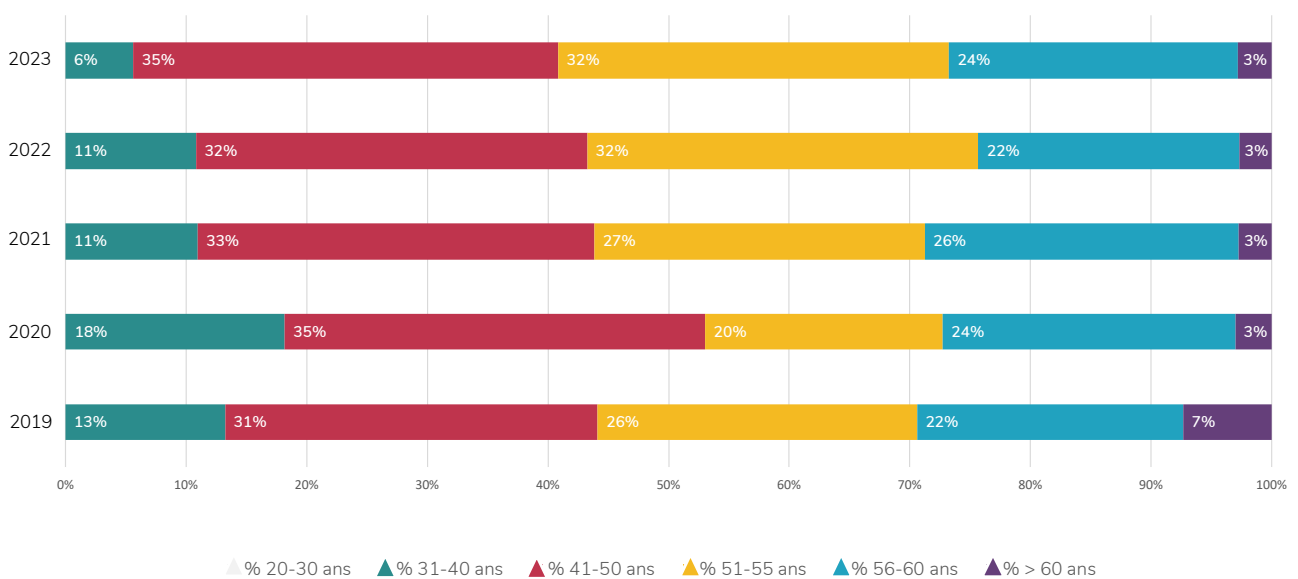
			INSPECTION GÉNÉRALE	IGGA	IGIN	IGEO	IGST	Postes	Inspection Générale TOTAL
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Heures réelles prestées après déduction de toutes les absences	2019	ETP	12	12	13	8	14	60
			HEURES	18290	17923	19859	12643	21768	90483
		2020	ETP	13	12	14	7	13	58
			HEURES	19011	17519	21882	10667	19431	88510
		2021	ETP	11	10	14	9	16	60
			HEURES	16949	15732	20728	13068	24077	90554
		2022	ETP	14	11	18	10	16	69
			HEURES	21324	16042	27740	14536	24558	104200
		2023	ETP	16	13	20	9	15	73
			HEURES	21946	15685	28045	13822	22221	101719
CAPACITÉ NETTE ENGAGÉE	Manque de personnel en pourcent p/r à la capacité maximale	2019	HEURES	-33%	-38%	-53%	-41%	-10%	-37%
		2020	HEURES	-31%	-39%	-49%	-50%	-20%	-39%
		2021	HEURES	-38%	-46%	-51%	-39%	0%	-37%
		2022	HEURES	-22%	-44%	-35%	-32%	1%	-28%
		2023	HEURES	-20%	-46%	-34%	-35%	-9%	-30%

D. PYRAMIDE DES ÂGES - CAPACITÉ DISPONIBLE

L'âge - Valeur absolue

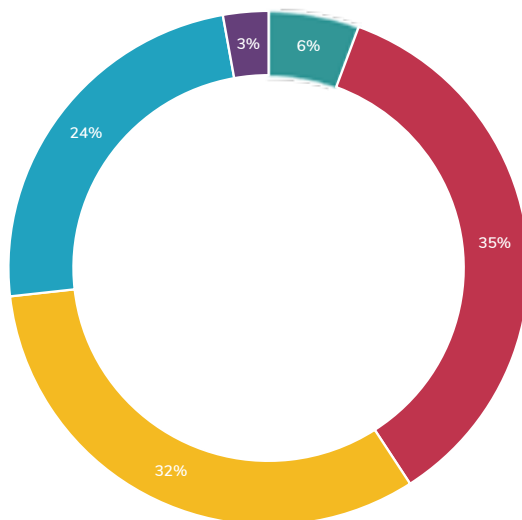


L'âge - En pourcent



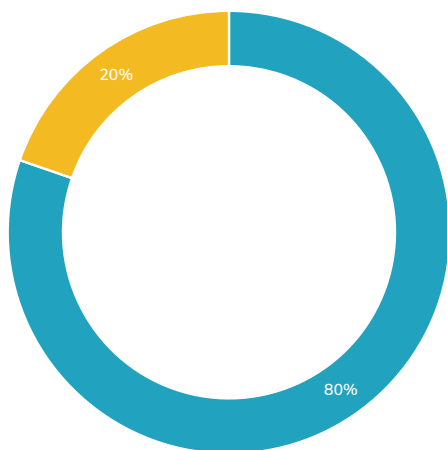
E. RÉPARTITION ÂGE - OPS/CALOG - SEXE

L'âge



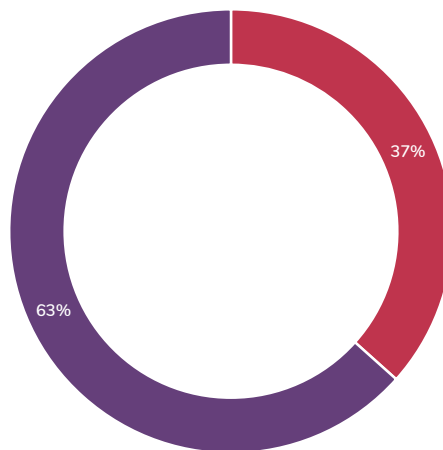
▲ 31-40 ans (4) ▲ 41-50 ans (25) ▲ 51-55 ans (23) ▲ 56-60 ans (17) ▲ > 60 ans (2)

CALog - OPS



▲ OPS (57) ▲ CALog (14)

Femmes - Hommes



▲ Femmes (26) ▲ Hommes (45)

F. MOUVEMENTS DE PERSONNEL IN – OUT

TYPE DE MOUVEMENT	2022	2023
Mobilité IN	9	7
Mobilité OUT	3	2
Retraite	0	1
Démission	2	1
NAPAP	1	1
Décès	0	1

G. COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN RÉGIME SPÉCIFIQUE

NOMBRE D'ETP BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME SUIVANT	2022	2023
Travail 4/5 ^e	5	4
Interruption de carrière	0	1
Congé de maternité	0	0

H. FORMATIONS

TYPE	2022		2023	
	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES	NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE DE PERSONNES
Continuée	34	114	30	48
Fonctionnelle	1	6	1	4
Certifiée	0	0	0	0
Brevet de direction	0	0	0	0
Total	35	120	31	52

🕒 5.2.3. Le bien-être au travail

A. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Aperçu

TYPE	2022	2023
En cours de mission	1	0
Sur le chemin du travail	0	1

B. LES ACTIONS DE BIEN-ÊTRE

En 2023, des actions ont été entreprises dans le cadre du bien-être au travail. Vous trouverez ci-dessous une sélection des principales actions :

- ▶ Les postes déconcentrés de Liège et Anvers ont été équipés d'un défibrillateur cardiaque.
- ▶ Les examens médicaux annuels ont été organisés au sein de Mensura, le service externe de prévention et de protection du travail auquel l'AIG est affiliée depuis le 1er janvier 2021. La vaccination annuelle contre la grippe a été proposée à tous les membres du personnel en fin d'année.
- ▶ Une journée de Teambuilding pour les membres de l'AIG a été organisée.
- ▶ Conformément à la nouvelle législation relative aux visites annuelles des lieux de travail, le poste déconcentré de Liège a été visité par le médecin du travail de Mensura.
- ▶ Le comité de concertation de base (CCB) de l'AIG s'est réuni trois fois. Il est chargé de toutes les compétences attribuées dans les entreprises aux comités pour la prévention et la protection au travail, qui portent sur tous les membres du personnel (tant opérationnels que CALog).
- ▶ Dans le cadre de la prévention des incendies, un exercice d'évacuation a été réalisé.
- ▶ Tous les membres du CPC ainsi qu'un membre par poste déconcentré ont suivi la formation de premiers secours.
- ▶ L'équipe des personnes de confiance a été renforcée d'un membre qui a suivi sa formation avec fruit.
- ▶ Le conseiller en prévention a pris sa fonction au 1er mars 2023. Après la réussite de sa formation niveau 3, il a entamé sa formation de niveau 2 qui s'étendra sur toute l'année 2024.

5.3. NOS RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

🕒 5.3.1. Le budget²⁰

DENOMINATION	2022		2023	
	Engagement	Liquidation	Engagement	Liquidation
Personnel	6.805	6.805	7.588	7.588
Personnel contractuel	-	-	2	2
Indemnités forfaitaires	-	-	31	31
Personnel inconvénients	120	120	128	128
Fonctionnement	323	324	323	324
Fonctionnement informatique	81	81	81	81
Frais de repas	8	8	8	8
Dépenses de fonctionnement secteur public	12	12	12	12
Taxes	2	2	2	2
Investissement véhicules	44	44	51	44
Investissement	4	4	4	4
Investissement informatique	27	27	27	27
Total en KEUR	7.432	7.427	8.257	8.251

En 2023, l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale a connu, à budget constant, une forte augmentation de ses dépenses en matière énergétique ainsi qu' en matière de bien-être au travail et ses aspects psychosociaux. A cela s'est ajouté les coûts relatifs aux chèques-repas ainsi que l'indemnité 'télétravail'.

Tout comme les années précédentes, la situation budgétaire de l'AIG empêche l'organisation de fonctionner de

manière optimale et de répondre entièrement aux obligations légales et missions assignées.

Depuis 2017, l'AIG introduit un dossier 'nouvelles initiatives' lors de l'élaboration du budget ainsi que lors du conclave budgétaire mais seul le financement 'partiel' de la Commission qualité de la formation a pu aboutir.

🕒 5.3.2. Le matériel

A. LE MATÉRIEL OPÉRATIONNEL

LE MATERIEL OPERATIONNEL	2022	2023
Gilets pare-balles	4	4
Armes à feu (Smith & Wesson, Glock...)	66	70
Radios Astrid	6	6
Lecteur de Codes-Barres (PaCos)	7	7
Aircos mobiles	0	4

²⁰ Formulé en KEUR, cela signifie: tous les chiffres x1000

B. LE PARC AUTOMOBILE

VÉHICULES AIG 2023	DIRECTIONS / POSTES	MISE EN CIRCULATION	NORMES EUROS
Ford Focus	Pool Bruxelles	25/05/2023	6d ISC-FCM essence
Peugeot 407	Pool Bruxelles	2/09/2010	4 essence
Opel Astra	Pool Bruxelles	10/03/2009	4
VW Jetta	Pool Bruxelles	21/05/2010	4
VW Jetta	Pool Bruxelles	21/05/2010	4
Volvo S 80	Pool Bruxelles	30/12/2010	5
Volvo S 40	Pool Bruxelles	30/11/2011	5
Opel Astra	Pool Bruxelles	19/08/2013	4
Opel Astra	Pool Bruxelles	29/08/2017	6d essence
Audi A3	Pool Bruxellesl	1/02/2018	6d
Volvo S90	Pool Bruxelles	30/10/2018	6d Term essence
Peugeot 2008	Pool Bruxelles	23/11/2020	6d ISC-FCM essence
Peugeot 208	Poste d'Anvers	8/02/2005	6d ISC-FCM essence
VW Jetta	Poste d'Anvers	5/12/2011	5
Volvo S40	Poste de Gand	4/06/2010	5
Peugeot 208	Poste de Gand	2/08/2005	6d ISC-FCM essence
Volvo S 40	Poste de Liège	30/11/2011	5
Opel Astra	Poste de Liège	29/08/2017	6d essence
Opel Astra	Poste de Mons	19/08/2013	4 essence
Ford Focus	Poste de Mons	25/05/2023	6d ISC-FCM essence
Ford Focus	Poste de Mons	5/06/2009	4
PROLONGATION LEASING			
Audi A3	Pool Bruxelles	01/02/2018	6d
ACHAT VÉHICULES EN 2023			
Ford Focus	Poste de Mons	25/05/2023	6d ISC-FCM essence
Ford Focus	Poste de Mons	25/05/2023	6d ISC-FCM essence
DÉCLASSEMENT – STATUS 31/12/2023			
Peugeot 307	Pool Bruxelles	8/02/2005	4
Peugeot 307	Pool Bruxelles	8/02/2005	4

5.4. ICT

DEVICES (ÉQUIPEMENT)	2022	2023
Serveur KLFP	1	1
Windows Domain controllers & file-servers	6	6
Teams systèmes de vidéoconférence mobile	2	2
Serveur Case Management	1	1
Portables	74	84
Postes de travail	16	14

5.5. NEW WAY OF WORKING - NWO

Le post-COVID est toujours particulier, mais la vie se normalise progressivement. Le télétravail est devenu un modèle de référence. Une époque où la recherche d'un nouvel équilibre et le NWO sont devenus la 'nouvelle normalité', une époque où de nombreux collaborateurs*trices ont découvert pour la première fois dans leur carrière une situation de télétravail **à temps plein**²¹ et qui implique, pour les responsables, de trouver un équilibre entre le bien-être des employés et les exigences du travail.

En 2023 également, tout a été réalisé pour offrir à nos collaborateurs*trices une situation de travail confortable et durable :

- ▶ Le télétravail partiel et les nombreuses réunions internes et externes par vidéoconférence restent intégrés dans nos activités quotidiennes.

En matière d'automatisation et de digitalisation de l'organisation, l'Inspection générale poursuit ses efforts chaque jour.



²¹ Bien que le télétravail à raison de deux jours par semaine soit une pratique courante à l'AIG depuis de nombreuses années.



Rapportactivités2023©InspectionGénéralePolice

www.aigpol.be