

## MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2000/00735]

**29 AUGUSTUS 2000. — Ministeriële omzendbrief ZPZ 6  
betreffende de voortgangsrapportering van de pilootpolitiezones**

Mevrouw de Gouverneur,

Mijnheer de Gouverneur,

## I. Algemeen.

In de ministeriële omzendbrief PZ 1 « Opstart van lokale politie — Verdere uitwerking geïntegreerde politie gestructureerd op twee niveaus » werd aangekondigd dat het federale opvolgings- en ondersteuningsteam zal voorzien in gedegen opvolgingsinstrumentaria zodat te allen tijde een voortgangsrapportering of een evaluatie kan worden opgemaakt.

## II. Doelstellingen waaraan de voortgangsrapportering moet voldoen.

Het rapport moet :

- De geboekte vooruitgang beschrijven.
- De problemen of nog te verwachten problemen aangeven (in het rapport knelpunten genoemd).
- Een overzicht geven van goede en slechte ervaringen en van lessen (in het rapport leerpunten genoemd) die kunnen worden getrokken naarmate de projecten vorderen. Dit zal achteraf in een vademecum aan de betrokken actoren ter beschikking worden gesteld.

## III. Werkwijze.

## 1. Soorten voortgangsrapportering.

Er werden 2 soorten voortgangsrapportering ontwikkeld;

a) Een « provinciale » voortgangsrapportering in te vullen door de POTeams.

Deze voortgangsrapportering gaat uit van het POTeam en wordt door de Voorzitter of iemand die hiervoor werd gemandateerd, ingevuld.

De provinciale voortgangsrapportering.

— Waken over de werking van de nieuw gevormde interpolitiezones en tevens ondersteuning verlenen aan de gefaseerde afbouw van de vorige engagementen vastgelegd in veiligheidscharters.

— Algemene bemerkingen formuleren in verband met de vooruitgang in de politiezones.

— De vooruitgang beschrijven in andere, niet-pilootpolitiezones, die projecten opstarten met het oog op een geïntegreerde werking.

b) Een voortgangsrapportering pilootpolitiezones in te vullen door de pilootpolitiezones.

Deze rapportering gaat uit van het directiecomité en wordt opgesteld door de verantwoordelijke van de pilootpolitiezone of iemand die hiervoor gemandateerd wordt.

## 2. Model.

Er werd een raammodel ontwikkeld waarbij de vaste gegevens beveiligd zijn en enkel de invulvelden zonder beperking kunnen ingevuld worden op de wijze die men zelf verkiest.

De bedoeling van het rapport is een éénmalige invoer van gegevens. Verdere ontwikkelingen of veranderingen worden maandelijks aangevuld en overgemaakt via het POTeam, dat het vervolgens overmaakt aan het steunteam. Door de éénmalige invoer van gegevens wordt een rapport verkregen dat steeds groeit en een duidelijk beeld geeft van de evolutie en de mate van geïntegreerde werking binnen de pilootzone.

De kloof die er is tussen de ideale gewenste toestand en de huidige situatie, zal men op deze wijze zien verkleinen.

## 3. Overmakingswijze.

De pilootpolitiezones kunnen de rapporten overmaken via pendeldiskette, fax of per e-mail aan de voorzitter van het POTeam. De rapporten moeten de laatste maandag van iedere maand in het bezit zijn van de voorzitter van het POTeam.

De voorzitter van het POTeam centraliseert de voortgangsrapporteringen van de binnen de provincie actieve pilootpolitiezones en voegt er de provinciale voortgangsrapportering aan toe.

Deze rapporteringen worden iedere laatste werkdag van elke maand door de voorzitter van het POTeam overgemaakt aan het Steunteam, via een pendeldiskette, fax of e-mail.

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
A. Duquesne,

## MINISTÈRE DE L'INTERIEUR

[C - 2000/00735]

**29 AOUT 2000. — Circulaire ministérielle ZPZ 6  
concernant les rapports intermédiaires des zones de police pilotes**

Madame le Gouverneur,

Monsieur le Gouverneur,

## I. Généralités.

Dans la circulaire ministérielle PZ 1 « Mise en œuvre de la police locale — Elaboration de la police intégrée, structurée à deux niveaux », il était annoncée que le team fédéral de suivi et d'appui prévoirait des instruments de suivi sérieux afin qu'il soit possible d'établir à tout moment des rapports intermédiaires ou de réaliser une évaluation.

## II. Objectifs auxquels les rapports intermédiaires doivent satisfaire.

Le rapport doit :

- Décrire le progrès enregistré.
- Indiquer les problèmes ou les éventuels problèmes (dénommés points névralgiques dans le rapport).
- Donner un aperçu des bonnes et mauvaises expériences et des leçons (dénommées leçons à tirer dans le rapport) que l'on peut tirer au fur et à mesure de l'avancement des projets. Les acteurs concernés auront ensuite ces informations à leur disposition dans un vademecum.

## III. Méthode de travail.

## 1. Types de rapports intermédiaires.

2 types de rapports intermédiaires ont été mis au point;

a) Un rapport intermédiaire « provincial » à compléter par les TeamSP.

Ce rapport intermédiaire émane du TeamSP et est complété par le Président ou une personne mandatée à ces fins.

Les rapports intermédiaires provinciaux :

— Contrôlent le fonctionnement des zones interpolices nouvellement constituées et soutiennent également le démantèlement progressif des précédents engagements fixés dans les chartes de sécurité.

— Formulent des observations d'ordre général en rapport avec les progrès dans les zones de police pilotes.

— Décrivent les progrès dans d'autres zones de police non pilotes qui mettent sur pied des projets visant à un fonctionnement intégré.

b) Un rapport intermédiaire sur les zones de polices pilotes à compléter par les zones de police pilotes elles-mêmes.

Ce rapport émane du comité de direction et est rédigé par le responsable de la zone de police pilote ou une personne mandatée à ces fins.

## 2. Modèle.

Un mondèle cadre a été mis au point dans lequel les données fixes sont protégées et seuls les champs peuvent être complétés sans limitation de la manière choisie.

Le but du rapport consiste à saisir une seule fois les données. Les développements ou changements sont complétés et transmis chaque mois via le TeamSP, qui les transmet ensuite au Team d'Appui. Le fait d'entrer une seule fois les données permet d'obtenir un rapport qui s'étoffe toujours plus et donne une idée claire de l'évolution et du degré de fonctionnement intégré dans la zone pilote.

De la sorte, il sera possible de réduire le fossé qui existe entre la situation idéale souhaitée et la situation actuelle.

## 3. Méthode de transmission.

Les zones de police pilotes peuvent transmettre les rapport au moyen de disquettes navettes, fax ou courrier électronique au président du TeamSP. Les rapports doivent être en possession du président du TeamSP le dernier lundi de chaque mois.

Le président du TeamSP centralisera les rapports intermédiaires des zones de police pilotes actives dans la province et y ajoutera le rapport intermédiaire provincial.

Le président du TeamSP transmettra ces rapports le dernier jour ouvrable de chaque mois au Team d'Appui au moyen d'une disquette navette, d'un fax ou d'un courrier électronique.

Ministre de l'Intérieur,  
A. Duquesne,

## Bijlage

Begeleidende nota bij de voortgangsrapportering van de pilootpolitiezones.

De voortgangsrapportering is het instrument dat zowel aan de minister, als aan het FOOTeam in het algemeen en het steunteam in het bijzonder, een zicht moet geven op de manier hoe de pilootzone de evolutie naar de geïntegreerde werking tussen de gemeentelijke politie en de lokale rijkswachtbrigades aanpakt, en op de resultaten die werden bereikt.

Ontwerp.

Het rapport werd zo opgevat dat het per werkgroep van de politiehervorming toelaat, de elementen te selecteren die aan een van de tien werkgroepen overgemaakt moeten worden. De geselecteerde items kunnen zijn : vragen, bemerkingen, signaleren van moeilijkheden of suggesties om tot een oplossing voor een probleem te komen naar de betreffende werkgroep.

Deze opwaartse informatiestroom van goede en slechte ervaringen, of van lessen die getrokken kunnen worden of van problemen die niet lokaal opgelost kunnen worden, heeft als voordeel dat dit een belangrijke inbreng kan vormen voor de technische werkgroepen die van de laboratoriumfunctie van de pilootzones gebruik maken om oplossingen aan te brengen en voorstellen uit te testen.

Verduidelijkingen bij de invulvelden.

#### 1. Identificatie van de zone.

Het eerste deel van de voortgangsrapportering, is de identificatie van de zone en van de contactpersoon van de zone. Er wordt geopteerd voor één contactpersoon omdat de communicatie, vooral in meergemeentenzones anders te stroef zou verlopen.

#### 2. Start van de pilootzone.

##### 2.1.1. Directiecomité (indien van toepassing).

— Opdrachten en doelstellingen : wat wil men bereiken, waar wil men naartoe, het mission statement, de gemeenschappelijke waarden, of de externe doelstellingen vermeld in het raam- en werkingskader, ...

— Werkwijze/rapportering : Op welke wijze komen beslissingen tot stand, hoe rapporteert men aan de bestuurlijke overheden.

— Leerpunten : ervaringen die men opdeed tijdens het proces.

— Genomen beslissingen sedert de laatste samenkomst van het directiecomité : evolutie sedert de laatste rapportering, welke nieuwe initiatieven werden ontwikkeld die een effectieve stap zijn naar integratie.

##### 2.1.2. Overlegforum bestuurlijke en gerechtelijke overheden.

Dit forum kan het vijfhoeksoverleg zijn of een voorlopig politiecollege, ...

Invulvelden : zie directiecomité (evenwel aangepast).

##### 2.1.3. Ad hoc basisoverlegcomité.

De opvolging van de projecten via een overlegstructuur door de syndicale organisaties. Aan dit comité worden de aangelegenheden voorgelegd die krachtens de wet van 19 december 1974 zijn bepaald.

Invulvelden : zie directiecomité (evenwel aangepast).

#### 3. Materies waarin geïntegreerd gewerkt kan worden, onderverdeeld per technische werkgroep politiehervorming.

##### 3.1. Organisatie en structuur van de geïntegreerde politie en de functionele band tussen de twee niveaus.

1. Werd er reeds een organogram uitgetekend gebaseerd op de toekomstige korpsstructuur ?

2. Werd, daaraan gekoppeld, de personeelsformatie berekend ?

Functionaliteiten.

De invulvelden die hier voorzien zijn, komen steeds terug en worden als volgt opgevat :

Inhoud :

Wat is de visie achter deze functionaliteit voor de zone, hoe werd ze in het verleden ingevuld en door wie, en hoe wordt ze nu ingevuld of hoe zal ze in de toekomst worden ingevuld ?

Organisatie.

Hoe wordt deze functionaliteit concreet ingevuld of hoe wil men ze in de toekomst invullen ?

Functionele leiding.

Is er op basis van art. 8 van de wet op het politieambt een dienstchef aangeduid ?

Protocol van samenwerking.

Is de aanduiding van deze dienstchef schriftelijk in een protocol van samenwerking bevestigd, waarbij alle bevoegdheden en werkafspraken duidelijk zijn ?

Bij een aantal functionaliteiten werd een raster ontworpen om de wijze van geïntegreerd werken weer te geven.

Dit raster vindt men enkel terug bij die functionaliteiten waar dit van toepassing is. In dit raster kan men aanduiden of er :

— Gecoördineerd naar taakafspraken wordt gewerkt (zoals voorheen, op basis van OOP 13 of zoals bepaald in het veiligheidscharter waar de pilootfunctie aan ofwel politie ofwel rijkswacht werd toebedeeld). Deze werking kan per functionaliteit permanent of projectmatig gebeuren.

Dit komt overeen met het type 3 van de nota gemengde dispositieven, die terug te vinden is, als bijlage bij het ontwerp van omzendbrief inzake het algemeen raam- en werkingskader.

— Geïntegreerd in een gemengd dispositief van het type 2 wordt gewerkt (vb. Interventiedienst onder de leiding van iemand van één korps en waarbij het geheel zo is samengesteld dat het gevormd wordt door « homogene » ploegen (een patrouille gevormd door rijkswachters en een patrouille gevormd door gemeentelijke politieagenten met de voertuigen en ander materiaal van hun eigen dienst.)

Deze werking kan per functionaliteit projectmatig of permanent gebeuren.

— Geïntegreerd in een gemengd dispositief van het type I wordt gewerkt (vb. Interventiedienst onder de leiding van iemand van één korps en waarbij de ploegen zo zijn samengesteld dat zij gevormd worden door leden van beide politiediensten zonder onderscheid van korps of gebruikt materiaal (werken als één korps volgens het principe « eenheid van terrein, eenheid van commando »).

Deze werking kan per functionaliteit projectmatig of permanent gebeuren.

Knelpunten en leerpunten.

Wat zijn de goede en slechte ervaringen die men ontmoette tijdens het integratieproces en hoe werd er mee omgegaan ?

Vb. Indien men tijdens de gesprekken in een patstelling komt waarbij twee of meerdere visies botsen ?

Oplossingen.

Welke oplossing werd gevonden voor het probleem ? Kan deze oplossing nuttig zijn voor de andere pilootzones of voor een van de technische werkgroepen ?

Voorstel om tot oplossing te komen.

Wanneer men geconfronteerd wordt met een probleem dat lokaal niet op te lossen is, kan men een voorstel formuleren. Dit voorstel zal dan via het steunteam worden overgemaakt aan de betrokken technische werkgroep. Die kan nagaan hoe het voorstel past in het algemene kader dat door die werkgroep wordt uitgewerkt.

Suggestie/vragen aan een hoger echelon in deze materie.

Suggesties, andere dan de voorstellen hierboven vermeld, vragen die leven in de politiezone en die men ter kennis wenst te brengen.

3.2. Veiligheidsplannen.

Is er reeds een veiligheidscharter binnen de politiezone ?

Wordt dit charter herwerkt ? Reden : nieuwe zone ? Door samenwerking met andere pilootzones ? Op basis van het (binnenkort te verschijnen) vademecum lokale veiligheidsplannen ?, ...

3.3. Infrastructuur en uitrusting.

3.3.1. Gebouwen.

*Knelpunten en leerpunten* (goede en slechte ervaringen) die ontmoet worden bij het in plaatsstellen van gemeenschappelijke infrastructuur.

*Oplossing/beslissing* : wat is de gevonden oplossing, hoe kwam deze tot stand, is ze nuttig voor andere zones ?

*Suggestie/vraag om beslissing van overheden of diensten* : vb. Hoe gebeurt een overname van een gebouw dat van de regie der gebouwen is, hoe gebeurt de huur ervan, wat is de inbreng van het federale niveau indien alle diensten in een gebouw dat eigendom is van een gemeente komen, ...

*Wijze van aankoop of huur* : Wat is de getroffen overeenkomst, is deze toepasbaar in andere zones ?

*Beheer* : Wie staat in voor het beheer van de gebouwen ?

3.3.2. Apparatuur en uitrusting.

(vb. Informaticamateriaal, voertuigen, etc...)

Invulvelden : zie infrastructuur (weliswaar aangepast aan apparatuur).

3.4. Telematica.

Zonder commentaar — zie invulvelden.

3.5. Vorming.

Worden er specifieke opleidingen voorzien ten voordele van de integratie ?

Specifiek gericht naar leden van de gemeentepolitie.

Vb. Cursus basisrecherche.

Specifiek gericht naar leden van de rijkswacht.

Vb. Cursus wijkagent.

Gemeenschappelijke vorming.

Vb. De opleiding voorzien in de nota betreffende de gemengde dispositieven.

Voortgezette vorming.

Vb. Eénzelfde voortgezette vorming inzake milieuwetgeving, inzake slachtofferbejegening, etc...

3.6. Overgangsmatregelen.

Zonder commentaar — zie invulvelden.

4. *Suggesties om het rapport te verbeteren.*

(Zijn er onduidelijkheden, overlappingen, onvolledigheden, ...)

Alle suggesties of opmerkingen kunnen worden overgemaakt aan :

Algemene Politiedienst.

Steunteam pilootpolitiezones.

Koningsstraat 47, 1000 Brussel.

Tel. : 02/500.25.58.

Fax : 02/500.27.96.

E-mail : zpzteam.ap@mibz.fgov.be

Provinciale voortgangsrapportering  
Pilotpolitiezonewerking

|                           |  |
|---------------------------|--|
| AFZENDER                  |  |
| PROVINCIE                 |  |
| Contactpersoon            |  |
| Telefoon                  |  |
| Fax                       |  |
| E-mail                    |  |
| Invuldatum                |  |
| Datum laatste vergadering |  |

1. Algemeen.
  - Startdatum :
  - Samenstelling :
  - Contactpersoon :
  - Vergaderdata :
  - Provinciale accenten die men wenst te leggen :

2. Optrachten.

2.1. Inwerkingtreding van de nieuw gevormde interpolitiezones begeleiden en ondersteuning verlenen aan de gefaseerde afbouw van de vorige engagementen vastgelegd in veiligheidscharters.

*Bemerkingen :*

2.2. Algemene bemerkingen in verband met de vooruitgang in de pilotpolitiezones.

Algemene bemerkingen per pilotpolitiezone in verband met de vooruitgang.

*Globaal :*

*Per politiezone :*

Genoteerde knelpunten (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per politiezone :*

Suggesties tot oplossingen (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per politiezone :*

Leerpunten (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per politiezone :*

Vragen aan de federale overheid (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per politiezone :*

2.3. Andere interpolitiezones die nu reeds projecten opstarten om te evolueren naar een geïntegreerde werking.

Algemene bemerkingen per interpolitiezone in verband met de vooruitgang.

*Globaal :*

*Per interpolitiezone :*

Genoteerde knelpunten (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per interpolitiezone :*

Suggesties tot oplossingen (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per interpolitiezone :*

Leerpunten (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per interpolitiezone :*

Vragen aan de federale overheid (gegroepeerd per werkgroep politiehervorming).

*Globaal :*

*Per interpolitiezone :*

Voortgangsrapportering  
Pilotpolitiezonewerking

|                           |  |
|---------------------------|--|
| AFZENDER                  |  |
| Directiecomité zone       |  |
| Contactpersoon            |  |
| Telefoon                  |  |
| Fax                       |  |
| E-mail                    |  |
| Invuldatum                |  |
| Datum laatste vergadering |  |

1. Inhoud.

- Geboekte vooruitgang.
- Problemen of nog te verwachten problemen.
- Goede en slechte leerpunten.
- Lessen die kunnen getrokken worden naarmate de projecten vorderen.

2. Start pilootpolitiezones

2.1. Voorafgaande stappen

2.1.1. Directiecomité.

Datum eerste samenkomst :

Samenstelling :

Opdrachten en doelstellingen :

Werkwijze/Rapportering :

Leerpunten (positieve)

Leerpunten (negatieve)

Genomen beslissingen sedert de laatste bijeenkomst van het directiecomité :

2.1.2. Overlegforum bestuurlijke en gerechtelijke overheden.

Datum eerste samenkomst :

Samenstelling :

Opdrachten en doelstellingen :

Beslissingswijze :

Genomen beslissingen sedert de laatste bijeenkomst :

Leerpunten (positieve) :

Leerpunten (negatieve) :

2.1.2. Ad hoc basisoverlegcomités.

Datum bijeenroeping :

Samenstelling :

Leerpunten (positieve) :

Leerpunten (negatieve) :

3. Materies waarin geïntegreerd kan gewerkt worden, onderverdeeld per werkgroep.

3.1. Organisatie en structuur van de geïntegreerde politie en de functionele band tussen de 2 niveaus (werkgroep 1).

Akkoord organogram ?  JA  NEE

Vorbereiding personeelsformatie.  JA  NEE

Functionaliteiten.

— leiding en beheer

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)  JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)  JA  NEE

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— steun

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)  JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)  JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— verkeerspolitie

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)  JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)  JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Onthaal

— zonaal onthaal

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA

NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA

NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— lokaal onthaal

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA

NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA

NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— interventie

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA

NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA

NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— wijkwerking

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA

NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA

NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— lokale veiligheidsprojecten

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA       NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA       NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— lokale opsporing/lokaal onderzoek

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA       NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA       NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— ordehandhaving (lokale en federale (art. 64))

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA       NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA       NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— politionele slachtofferzorg

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA       NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA       NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— jeugd en gezin

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— voortgezette opleiding

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— opdrachten van federale aard (art. 61 & 62)

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |

knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

— andere

inhoud :

organisatie :

functionele leiding (art. 8 WPA)

JA  NEE

protocol van samenwerking (art. 8 WPA)

JA  NEE

|              | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|--------------|--------|--------|--------|
| Projectmatig |        |        |        |
| Permanent    |        |        |        |



knelpunten en leerpunten :  
 oplossing :  
 voorstel om tot oplossing te komen :  
 suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

### 3.2. Veiligheidsplannen. (Werkgroep 2).

Herwerking veiligheidscharter (plan)

JA       NEE

Resultaten :

Gehanteerde leidraad :

### 3.3. Infrastructuur en uitrusting. (Werkgroep 3).

#### 3.3.1. Gemeenschappelijke infrastructuur in plaats stellen.

— infrastructuur : welke ?  
 — knelpunten en leerpunten :  
 — oplossing/beslissing :  
 — suggestie/vraag om beslissing van overheden of diensten :  
 — wijze van aankoop, huur, huurkoop :  
 — beheer :

#### 3.3.2. Gemeenschappelijke apparatuur in plaats stellen.

— apparatuur : welke ?  
 — knelpunten en leerpunten :  
 — oplossing/beslissing :  
 — suggestie/vraag om beslissing van overheden of diensten :  
 — wijze van aankoop, huur, huurkoop :  
 — beheer :

### 3.4. Telematica. (Werkgroep 4).

Migratie naar gezamenlijk informaticasysteem.

— systeem (vb. P.I.P., Polis, ...) :  
 — ondersteuning (SubRegionale centra) :  
 — gebruikte versie : (Unix9, Unix11 (Full PIP), NT (Mini PIP), Polis) :  
 — lijnen (LL, ISDN, DCS, HILDE) :  
 — hardware, hoeveel toestellen en welke :  
 — hardware, nood aan bijkomende apparatuur :  
 — ontmoete hindernissen :  
 — oplossing :  
 — voorstel om tot oplossing te komen :  
 — suggesties om het probleem op een ander echelon op te lossen :

Migratie naar gezamenlijk communicatiesysteem.

— systeem (vb. Astrid) :  
 — ontmoete hindernissen :  
 — oplossing :  
 — voorstel om tot oplossing te komen :  
 — suggesties om het probleem op een ander echelon op te lossen :

### 3.5. Vorming. (Werkgroep 5).

Geplande opleidingen bedoeld ten voordele van de integratie

JA       NEE

Aan de leden van de gemeentepolitie.

— Welke ?  
 — Knelpunten en leerpunten :  
 — Oplossing :  
 — Voorstel om tot oplossing te komen :

Aan de leden van de rijkswacht.

— Welke ?  
 — Knelpunten en leerpunten :  
 — Oplossing :  
 — Voorstel om tot oplossing te komen :

Gemeenschappelijke opleidingen.

— Welke ?  
 — Knelpunten en leerpunten :  
 — Oplossing :  
 — Voorstel om tot oplossing te komen :

Voortgezette vorming.

— Welke ?  
 — Knelpunten en leerpunten :  
 — Oplossing :  
 — Voorstel om tot oplossing te komen :

### 3.6. Overgangsmatregelen. (Werkgroep 10).

Gefaseerde inplaatsstelling geïntegreerde politiewerking.

inhoud :

organisatie (stappenplan ?) :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

procesbegeleiding door externen (wie, werkmethode) :

Afstemming interne directieven.

item :

genomen beslissing :

welke gehanteerde criteria ?

Gemeenschappelijke huisvesting.

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Logo

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Uniform

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Voertuigen

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Andere

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

Andere reeds genomen maatregelen/beslissingen ?

inhoud/organisatie :

knelpunten en leerpunten :

oplossing :

voorstel om tot oplossing te komen :

suggesties/vragen aan een hoger echelon in deze materie :

suggesties om het probleem op een ander echelon op te lossen :

### 4. Suggesties om het rapport te verbeteren.

(Zijn er overlappingsen, onduidelijkheden, onvolledigheden, zaken die ontbreken...).

## Annexe

Note d'accompagnement des rapports intermédiaires pour les zones de police pilotes.

Le rapport intermédiaire est l'instrument par excellence qui doit donner un aperçu tant au ministre qu'au TeamFSS en général, et au Team d'Appui en particulier, de la manière dont la zone pilote gère l'évolution vers le fonctionnement intégré des polices communales et des brigades de gendarmerie locales, ainsi que les résultats enregistrés.

## Projet.

Le rapport a été conçu de façon à permettre de sélectionner, par groupe de travail de la réforme des polices, les éléments qui doivent être transmis à l'un des dix groupes de travail. Les éléments sélectionnés peuvent être les suivants : questions, observations, signalement de difficultés ou suggestions visant à trouver une solution à un problème pour le groupe de travail concerné.

Ce flux d'informations ascendant de bonnes et mauvaises expériences, de leçons que l'on peut tirer ou de problèmes qu'il n'est pas possible de résoudre localement, présente l'avantage de pouvoir constituer un apport important pour les groupes de travail techniques qui utilisent la fonction de laboratoire des zones pilotes pour dégager des solutions et mettre à l'épreuve des propositions.

Précisions relatives aux champs à compléter.

## 1. Identification de la zone.

La première partie du rapport intermédiaire est l'identification de la zone et de la personne de contact de la zone. On opte pour une seule personne de contact parce que, dans le cas contraire, la communication, surtout dans les zones pluricommunales, serait trop difficile à mettre en œuvre.

## 2. Début de la zone pilote.

## 2.1.1. Comité de direction (dans le cas échéant).

— Missions et objectifs : que veut-on atteindre, à quoi veut-on arriver, le « mission statement », les valeurs communes, les objectifs externes mentionnés dans le cadre de travail et de référence, ...

— Méthode/rapport : De quelle manière les décisions sont-elles prises, de quelle manière fait-on rapport aux autorités administratives.

— Points d'apprentissage : expériences acquises lors du processus.

— Décisions prises depuis la dernière réunion du comité de direction : évolution depuis le dernier rapport, quelles nouvelles initiatives constituant une étape effective vers l'intégration ont été prises.

## 2.1.2. Forum de concertation des autorités administratives et judiciaires.

Ce forum peut être la concertation pentagonale ou un collège de police provisoire, ...

Champs à compléter : voir comité de direction (toutefois adapté).

## 2.1.3. Comité de concertation de base ad hoc.

Le suivi des projets via une structure de concertation par les organisations syndicales. On présentera à ce comité les questions déterminées en vertu de la loi du 19 décembre 1974.

Champs à compléter : voir comité de direction (toutefois adapté).

## 3. Domaines dans lesquels il est possible de travailler de manière intégrée, répartis par groupe de travail technique de la réforme des polices.

## 3.1. Organisation et structure de la police intégrée et lien fonctionnel entre les deux niveaux.

1. A-t-on déjà établi un organigramme basé sur la structure future du corps ?

2. A-t-on calculé à ce sujet le cadre du personnel ?

## Fonctionnalités.

Les champs à compléter prévus ici sont toujours les mêmes et peuvent être résumés de la sorte :

## Contenu :

Quelle est la vision derrière cette fonctionnalité pour la zone, comment et par qui était-elle remplie dans le passé et comment est-elle remplie maintenant ou sera-t-elle remplie dans le futur ?

## Organisation.

Comment cette fonctionnalité est-elle remplie concrètement ou comment veut-on la remplir dans le futur ?

## Direction fonctionnelle.

A-t-on désigné un chef de service conformément à l'art. 8 de la loi sur la fonction de police ?

## Protocole de collaboration.

La désignation de ce chef de service a-t-elle été confirmée dans un protocole de coopération décrivant clairement toutes les compétences et conventions de travail ?

En ce qui concerne un certain nombre de fonctionnalités, on a mis au point une grille servant à refléter le mode de fonctionnement intégré.

Cette grille ne se retrouve que pour les fonctionnalités où elle est d'application. On peut indiquer dans cette grille si :

— L'on travaille de manière coordonnée en fonction de conventions de tâches (comme auparavant, sur la base de l'OPP 13 ou comme défini dans la charte de sécurité attribuant la fonction pilote soit à la police, soit à la gendarmerie). Ce fonctionnement peut avoir lieu par fonctionnalité de manière permanente ou sur la base de projets.

Cela correspond au type 3 de la note sur les dispositifs mixtes que l'on retrouve en annexe du projet de circulaire relatif au cadre général de travail et de référence.

— L'on travaille de manière intégrée dans un dispositif mixte de type 2 (ex. service d'intervention placé sous la direction d'une personne d'un corps et dont le tout est composé d'équipes « homogènes » (une patrouille formée de gendarmes et une patrouille formée d'agents de la police communale utilisant les véhicules et le matériel de leur propre service.)

Ce fonctionnement peut avoir lieu par fonctionnalité de manière permanente ou sur la base de projets.

— L'on travaille de manière intégrée dans un dispositif mixte de type 1 (ex. service d'intervention placé sous la direction d'une personne d'un corps et dont les équipes sont composées de façon à comporter des membres des deux services de police sans distinction de corps ou de matériel utilisé. (Fonctionner comme un seul corps selon le principe « unité de terrain, unité de commandement »).

Ce fonctionnement peut avoir lieu par fonctionnalité de manière permanente ou sur la base de projets.

## Points névralgiques et leçons à tirer.

Quelles sont les bonnes et les mauvaises expériences faites lors du processus d'intégration et comment y a-t-on réagi ?

Ex. Si l'on se trouve dans une impasse pendant les discussions quand deux ou plusieurs visions s'affrontent.

Solution.

Quelle solution a-t-on trouvé au problème ? Cette solution peut-elle s'avérer utile à d'autres zones pilotes ou à l'un des groupes de travail techniques ?

Proposition pour arriver à une solution.

Lorsqu'on est confronté à un problème qu'il n'est pas possible de résoudre localement, on peut formuler une proposition. Le Team d'Appui transmettra cette proposition au groupe de travail technique concerné. Ce groupe pourra vérifier comment la proposition se situe dans le cadre général développé par ce groupe de travail.

Suggestions/questions à un échelon supérieur à ce sujet.

Suggestions, autres que les propositions susmentionnées, questions existantes dans la zone de police et que l'on souhaite communiquer.

3.2. Plan de sécurité.

Existe-t-il déjà une charte de sécurité dans la zone de police ?

Cette charte sera-t-elle remaniée ? Raison : nouvelle zone ? Par collaboration avec d'autres zones pilotes ? Sur la base du vade-mecum (à publier prochainement) des plans de sécurité locaux ?, ...

3.3. Infrastructure et équipement.

3.3.1. Bâtiments.

*Points névralgiques* (bonnes et mauvaises expériences) constatés lors de la mise en place d'une infrastructure commune.

*Solution/décision* : quelle solution a-t-on trouvée, de quelle manière, est-elle utile pour d'autres zones ?

*Suggestion/demande d'une décision des autorités ou services* : ex. Comment se passe une reprise d'un bâtiment appartenant à la régie des bâtiments, comment se passe la location d'un de ces bâtiments, quelle est la contribution du niveau fédéral si tous les services se retrouvent dans un bâtiment qui est la propriété d'une commune, ...

*Mode d'achat ou de location* : Quel est l'accord passé, est-il applicable à d'autres zones ?

*Gestion* : Qui est chargé de la gestion des bâtiments ?

3.3.2. Appareils et équipement.

(ex. Matériel informatique, véhicules, etc...)

Champs à compléter : voir infrastructure (probablement adaptée aux appareils).

3.4. Télématique.

Pas d'observations spécifiques, simplement compléter les champs.

3.5. Formation.

Des formations spécifiques sont-elles prévues afin de favoriser l'intégration ?

Axées spécifiquement sur les membres de la police communale.

Ex. Cours recherche de base.

Axées spécifiquement sur les membres de la gendarmerie.

Ex. Cours agent de quartier.

Formation commune.

Ex. La formation prévue dans la note concernant les dispositifs mixtes.

Formation continue.

Ex. La même formation continue en matière de législation sur l'environnement, en matière de comportement envers les victimes, etc.

3.6. Mesures transitoires.

Pas d'observations spécifiques, simplement compléter les champs.

4. *Suggestions visant à améliorer le rapport.*

(Y a-t-il des imprécisions, des chevauchements, des lacunes, ...)

Toutes les suggestions ou remarques peuvent être communiquées au :

Service général d'appui policier.

Team d'Appui zones de police pilotes.

Rue Royale 47, 1000 Bruxelles.

Tél. : 02/500.25.58.

Fax : 02/500.27.96.

E-mail : zpzteam.ap@mibz.fgov.be

Rapport intermédiaire provincial  
fonctionnement des zones de police pilotes

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| EXPEDITEUR                  |  |
| PROVINCE                    |  |
| Personne de contact         |  |
| Téléphone                   |  |
| Fax                         |  |
| E-mail                      |  |
| Date de création            |  |
| Date de la dernière réunion |  |

1. Généralités.

- Date de début :
- Composition :
- Personne de contact :
- Dates de réunion :
- Accents provinciaux que l'on souhaite mettre :

2. Missions.

2.1. Encadrer l'entrée en vigueur des zones interpolices nouvellement constituées et apporter son appui au démantèlement progressif des engagements précédents définis dans les chartes de sécurité.

*Observations :*

2.2. Observations générales en rapport avec l'avancement dans les zones de police pilotes.

Observations générales par zone de police pilote en rapport avec l'avancement.

*Globalement :*

*Par zone de police :*

Points névralgiques constatés (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone de police :*

Suggestions de solutions (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices)

*Globalement :*

*Par zone de police :*

Leçons à tirer (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone de police :*

Questions aux autorités fédérales (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone de police :*

2.3. Autres zones interpolices qui mettent d'ores et déjà en œuvre des projets afin d'évoluer vers un fonctionnement intégré.

Observations générales par zone interpolice en rapport avec l'avancement.

*Globalement :*

*Par zone interpolice :*

Points névralgiques constatés (rassemblés par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone interpolice :*

Suggestions de solutions (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone interpolice :*

Leçons à tirer (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone interpolice :*

Questions aux autorités fédérales (rassemblées par groupe de travail de la réforme des polices).

*Globalement :*

*Par zone interpolice :*

Rapport intermédiaire  
Fonctionnement des zones de police pilotes

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| EXPEDITEUR                     |  |
| Comité de direction de la zone |  |
| Personne de contact            |  |
| Téléphone                      |  |
| Fax                            |  |
| E-mail                         |  |
| Date de création               |  |
| Date de la dernière réunion    |  |

## 1. Contenu.

- Avancement enregistré.
- Problèmes actuels ou éventuels.
- Leçons à tirer positives et négatives.
- Leçons que l'on peut tirer au fur et à mesure de l'avancement des projets.

## 2. Début des zones de police pilotes.

## 2.1. Etapes préalables.

## 2.1.1. Comité de direction.

Date de la première réunion :

Composition :

Missions et objectifs :

Méthode de travail/Rapports :

Leçons à tirer (positives)

Leçons à tirer (négatives)

Décisions prises depuis la dernière réunion du comité de direction :

## 2.1.2. Forum de concertation des autorités administratives et judiciaires.

Date de la première réunion :

Composition :

Missions et objectifs :

Mode de décision :

Décisions prises depuis la dernière réunion :

Leçons à tirer (positives) :

Leçons à tirer (négatives) :

## 2.1.3. Comités de concertation de base ad hoc.

Date de la convocation :

Composition :

Leçons à tirer (positives) :

Leçons à tirer (négatives) :

## 3. Domaines dans lesquels il est possible de travailler de manière intégrée, subdivisée par groupe de travail.

## 3.1. Organisation et structure de la police intégrée et lien fonctionnel entre les 2 niveaux (groupe de travail 1).

Accord sur l'organigramme ?

 OUI  NON

Préparation de l'information du personnel.

 OUI  NON

## Fonctionnalités.

— direction et gestion

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

 OUI  NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

 OUI  NON

points névralgiques et leçons à tirer :

solution :

proposition pour arriver à une solution :

suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— appui

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

 OUI  NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :

solution :

proposition pour arriver à une solution :

suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— police routière

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

 OUI  NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tire :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :

suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

Accueil

— accueil zonal

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

OUI

NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI

NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— accueil local

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

OUI

NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI

NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— intervention

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

OUI

NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI

NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— travail de quartier

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)

OUI

NON

protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI

NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— projets de sécurité locaux

contenu :

organisation :

direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  
protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI  NON  
 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
solution :  
proposition pour arriver à une solution :  
suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— recherche locale/enquête locale

contenu :  
organisation :  
direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  
protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI  NON  
 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
solution :  
proposition pour arriver à une solution :  
suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— maintien de l'ordre (local et fédéral (art. 64))

contenu :  
organisation :  
direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  
protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI  NON  
 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
solution :  
proposition pour arriver à une solution :  
suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— prise en charge policière des victimes

contenu :  
organisation :  
direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  
protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI  NON  
 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
solution :  
proposition pour arriver à une solution :  
suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

— jeunesse et famille

contenu :  
organisation :  
direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  
protocole de coopération (art. 8 LFP)

OUI  NON  
 OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

points névralgiques et leçons à tirer :  
solution :  
proposition pour arriver à une solution :  
suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :



- formation continue
- contenu :
- organisation :
- direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  OUI  NON
- protocole de coopération (art. 8 LFP)  OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

- missions de nature fédérale (art. 61 & 62)
- contenu :
- organisation :
- direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  OUI  NON
- protocole de coopération (art. 8 LFP)  OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

- autres
- contenu :
- organisation :
- direction fonctionnelle (art. 8 LFP)  OUI  NON
- protocole de coopération (art. 8 LFP)  OUI  NON

|            | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------|--------|--------|--------|
| Par projet |        |        |        |
| Permanent  |        |        |        |

- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

- 3.2. Plans de sécurité. (Groupe de travail 2).
- Révision de la charte de sécurité (plan)  OUI  NON

Résultats :  
Fil conducteur utilisé :

### 3.3. Infrastructure et équipement. (Groupe de travail 3).

#### 3.3.1. Mise en place d'une infrastructure commune.

- infrastructure : laquelle ?
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution/décision :
- suggestion/demande de décision des autorités ou des services :
- mode d'achat, de location, de location-vente :
- gestion :

#### 3.3.2. Mise en place des appareils communs.

- appareils : lesquels ?
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution/décision :
- suggestion/demande de décision des autorités ou des services :
- mode d'achat, de location, de location-vente :
- gestion :

#### 3.4. Télématique. (Groupe de travail 4).

Migration vers un système informatique commun.

- système (ex. P.I.P., Polis, ...) :
- assistance (Centres sous-régionaux) :
- version utilisée : (Unix9, Unix11 (Full PIP), NT (Mini PIP), Polis :
- lignes (LL, ISDN, DCS, HILDE) :
- hardware, nombre d'appareils et lesquels :
- hardware, besoin d'appareils supplémentaires :
- obstacles rencontrés :

- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions afin de résoudre le problème à un autre échelon :

Migration vers un système de communication commun.

- système (ex. Astrid) :
- obstacles rencontrés :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions afin de résoudre le problème à un autre échelon :

3.5. Formation. (Groupe de travail 5).

Formations prévues afin de favoriser l'intégration

OUI       NON

Aux membres de la police communale.

- Lesquelles ?
- Points névralgiques et leçons à tirer :
- Solution :
- Proposition pour arriver à une solution :

Aux membres de la gendarmerie.

- Lesquelles ?
- Points névralgiques et leçons à tirer :
- Solution :
- Proposition pour arriver à une solution :

Formations communes.

- Lesquelles ?
- Points névralgiques et leçons à tirer :
- Solution :
- Proposition pour arriver à une solution :

Formation continue.

- Lesquelles ?
- Points névralgiques et leçons à tirer :
- Solution :
- Proposition pour arriver à une solution :

3.6. Mesures transitoires. (Groupe de travail 10).

Mise en place en plusieurs phases du fonctionnement intégré de la police.

- contenu :
- organisation (plan comprenant plusieurs phases ?) :
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :
- encadrement du processus par des personnes externes (qui, méthode de travail) :

Harmonisation des directives internes.

- sujet :
- décision prise :
- quels critères utilisés ?

Logement commun.

- contenu/organisation :
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

Logo

- contenu/organisation :
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

Uniforme

- contenu/organisation :
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

Véhicules

- contenu/organisation :
- points névralgiques et leçons à tirer :
- solution :
- proposition pour arriver à une solution :
- suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :

Autres

- contenu/organisation :

- points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :  
 Autres mesures/décisions déjà prises ?  
 contenu/organisation :  
 points névralgiques et leçons à tirer :  
 solution :  
 proposition pour arriver à une solution :  
 suggestions/questions à un échelon plus élevé en ce qui concerne ce domaine :  
 suggestions afin de résoudre le problème à un autre échelon :
4. Suggestions visant à améliorer le rapport :  
 (Existe-t-il des chevauchements, des imprécisions, des lacunes, des choses qui manquent, ...)

#### MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[C – 2000/12639]

##### Vernieuwing van het mandaat van de leden van sommige paritaire comités en paritaire subcomités

De Minister van Werkgelegenheid, wiens kantoren gevestigd zijn te 1040 Brussel, Belliardstraat 51, brengt ter kennis van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties dat de duur van het mandaat van de leden van de navolgende paritaire comités en paritaire subcomités verstrijkt op :

| Paritair Comité   | Datum      |
|---|------------|
| 1. Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (nr. 318)   | 31.01.2001 |
| 2. Paritair Comité voor het bouwbedrijf (nr. 124)                             | 20.02.2001 |
| 3. Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabriek-tenniverheid (nr. 209) | 20.02.2001 |
| 4. Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisel (nr. 128.06)            | 03.03.2001 |
| 5. Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (nr. 145)                         | 06.03.2001 |
| 6. Paritair Comité voor de huisbewaarders van flatgebouwen (nr. 323)          | 27.03.2001 |
| 7. Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsniverheid (nr. 220)       | 04.04.2001 |
| 8. Paritair Comité voor het groefbedrijf (nr. 102)                            | 29.04.2001 |

Voor de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (art. 3) worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt :

- de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;
- de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie;
- de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid en voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.

Om vervolgens, met toepassing van artikel 42 van de bovenvermelde wet van 5 december 1968, over te gaan tot de nieuwe aanstelling van de leden van deze paritaire comités en paritaire subcomités worden de betrokken organisaties verzocht, binnen de maand volgend op de bekendmaking van dit bericht in het *Belgisch Staatsblad*, mee te delen of zij voor vertegenwoordiging in aanmerking wensen te komen en eventueel van hun representatieve aard te doen blijken.

Deze kandidaturen moeten gericht worden aan de heer administrateur-generaal van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Belliardstraat 51, te 1040 Brussel.

#### MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[C – 2000/12639]

##### Renouvellement du mandat des membres de certaines commissions paritaires et sous-commissions paritaires

La Ministre de l'Emploi, dont les bureaux sont situés à 1040 Bruxelles, rue Belliard 51, informe les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs que le mandat des membres des commissions paritaires et sous-commissions paritaires citées ci-après expire au :

| Commission paritaire   | Date       |
|--|------------|
| 1. Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (n° 318) | 31.01.2001 |
| 2. Commission paritaire de la construction (n° 124)  | 20.02.2001 |
| 3. Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (n° 209)                  | 20.02.2001 |
| 4. Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques (n° 128.06)                   | 03.03.2001 |
| 5. Commission paritaire pour les entreprises horticoles (n° 145)                             | 06.03.2001 |
| 6. Commission paritaire pour les concierges d'immeubles à appartements (n° 323)              | 27.03.2001 |
| 7. Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire (n° 220)                | 04.04.2001 |
| 8. Commission paritaire de l'industrie des carrières (n° 102)                                | 29.04.2001 |

Pour l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (art. 3), sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

- les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;
- les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1;
- les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du Travail.

Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes qui sont représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle.

En vue de procéder ensuite, en application de l'article 42 de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968, à la nouvelle installation des membres de ces commissions paritaires et sous-commissions paritaires, les organisations intéressées sont invitées, dans le mois qui suit la publication au *Moniteur belge* du présent avis, à faire savoir si elles désirent être représentées, et, le cas échéant, à justifier leur caractère représentatif.

Ces candidatures doivent être adressées à Monsieur l'administrateur général de l'Administration des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.