

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 juin 2021

**LE PLAN D'ACTION
POUR LA POLICE AÉRONAUTIQUE
(LPA) DE GOSSELIES**

AUDITION

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ, DE LA MIGRATION ET
DES MATIÈRES ADMINISTRATIVES
PAR
Mme **Yngvild INGELS**

SOMMAIRE

Pages

I. Procédure	3
II. Exposé introductif	3
III. Questions et observations des membres	14
IV. Réponses	21

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 juni 2021

**HET ACTIEPLAN
VOOR DE LUCHTVAARTPOLITIE
(LPA) VAN GOSSELIES**

HOORZITTING

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR BINNENLANDSE ZAKEN,
VEILIGHEID, MIGRATIE EN
BESTUURSZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Yngvild INGELS**

INHOUD

Blz.

I. Procedure	3
II. Inleidende uiteenzetting	3
III. Vragen en opmerkingen van de leden	14
IV. Antwoorden	21

04903

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Ortwin Depoortere

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Sigrid Goethals, Yngvild Ingels, Koen Metsu
Ecolo-Groen	Julie Chanson, Simon Moutquin, Eva Platteau
PS	Hervé Rigot, Daniel Senesael, Eric Thiébaud
VB	Ortwin Depoortere, Dries Van Langenhove
MR	Philippe Pivin, Caroline Taquin
CD&V	Franky Demon
PVDA-PTB	Nabil Boukili
Open Vld	Tim Vandenput
Vooruit	Bert Moyaers

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Christoph D'Haese, Joy Donné, Darya Safai, Yoleen Van Camp
Wouter De Vriendt, Claire Hugon, Cécile Thibaut, Stefaan Van Hecke
Khalil Aouasti, Hugues Bayet, André Flahaut, Ahmed Laaouej
Frank Troosters, Tom Van Grieken, Hans Verreyt
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Florence Reuter
Jan Briers, Nahima Lanjri
Gaby Colebunders, Greet Daems
Katja Gabriëls, Marianne Verhaert
Ben Segers, Anja Vanrobaeys

C. — Membres sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigde leden:

cdH	Vanessa Matz
INDEP	Emir Kir
ONAFH	Emir Kir

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 27 avril 2021 à l'audition de M. Simon De Block, directeur a.i de la police aéronautique (LPA) sur son plan d'action pour la police aéronautique (LPA) de Gosselies.

I. — PROCÉDURE

Conformément à l'article 32 du Règlement de la Chambre, la commission a décidé à l'unanimité d'organiser cette audition lors de sa réunion du 26 janvier 2021.

La commission a donc décidé de donner suite à la suggestion faite le même jour par M. Marc De Mesmaeker, commissaire général de la police fédérale, lors de l'échange de vues sur le dossier Chovanec (CRIV 55 COM 350, CRABV 55 COM 350).

Au cours de cette réunion, le commissaire général s'est exprimé sur le plan d'action de la LPA de Gosselies: "Nous avons désigné un nouveau directeur ad intérim en août. Je lui ai adjoint un gestionnaire de crise. Ensemble, ils travaillent actuellement sans relâche. Le nouveau directeur a réalisé sa propre analyse SWOT et élaboré un plan d'action pour la police aéronautique de Gosselies. Si vous avez des questions, il pourra vous fournir lui-même des explications à ce sujet. Il devrait être en mesure d'en faire un exposé clair après environ six ou sept mois de travail, c'est-à-dire aux alentours de la période de Pâques." (CRIV 55 COM 350, p. 5).

Conformément à l'article 32 du Règlement de la Chambre, la commission a décidé, lors de l'ouverture de l'audition du 27 avril 2021, que la réunion ferait l'objet d'un compte rendu.

II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Simon De Block, directeur a.i de la police aéronautique (LPA) précise qu'il est à la tête de la police aéronautique depuis le 24 août 2020. Il est entré en fonction à la suite de l'affaire Chovanec. Il occupe actuellement la fonction de directeur ad intérim. La procédure de sélection d'un directeur est en cours et M. De Block est dès lors candidat à la fonction de directeur.

L'intervenant fournira quelques explications sur le plan d'action qui a été élaboré pour la police aéronautique de

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft haar vergadering van 27 april 2021 gewijd aan een hoorzitting met de heer Simon De Block, directeur a.i van de Luchtvaartpolitie (LPA) over diens actieplan voor de luchtvaartpolitie (LPA) van Gosselies.

I. — PROCEDURE

Overeenkomstig artikel 32 van het Kamerreglement heeft de commissie tijdens de vergadering van 26 januari 2021 eenparig beslist tot het organiseren van deze hoorzitting.

Met die beslissing is de commissie ingegaan op de suggestie die de heer Marc De Mesmaeker, commissaris-generaal van de federale politie, diezelfde dag heeft gedaan in het kader van de gedachtewisseling over het dossier Chovanec (CRIV 55 COM 350, CRABV 55 COM 350).

Tijdens deze vergadering heeft de commissaris-generaal gewezen op het actieplan van de LPA voor Gosselies: "In augustus hebben we een nieuwe directeur ad interim aangesteld. Daar heb ik een crisismanager bijgezet. Die tandem is nog altijd heel intensief aan het werk. De nieuwe directeur heeft een eigen SWOT-analyse gemaakt en heeft een actieplan LPA/Gosselies ontwikkeld. Als daar vraag naar is, kan hij dat zelf komen uitleggen. Na ongeveer zes tot zeven maanden werk, zal en moet hij rond Pasen in staat zijn om daar een duidelijke uiteenzetting over te geven." (CRIV 55 COM 350, blz. 5).

Overeenkomstig artikel 32 van het Kamerreglement heeft de commissie bij aanvang van de hoorzitting op 27 april 2021 beslist dat van de vergadering een commissieverslag wordt opgesteld.

II. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Simon De Block, directeur a.i van de Luchtvaartpolitie (LPA) licht toe dat hij sedert 24 augustus 2020 aan het hoofd staat van de luchtvaartpolitie. Hij is in functie getreden in de nasleep van de zaak Chovanec. Hij is momenteel nog waarnemend directeur. De procedure voor de aanwijzing van een directeur is lopend, en hij is daarvoor kandidaat.

De spreker zal toelichting verschaffen bij het actieplan dat is uitgewerkt voor de luchthavenpolitie in Gosselies.

Gosselies à la suite de l'affaire Chovanec. Il dressera tout d'abord un état des lieux de l'unité qu'il dirige.

A. Contexte et chiffres

La police aéronautique est au service de tous les citoyens, en accordant une attention particulière à la dignité humaine et au respect. Dans l'exercice de ses missions, elle vise à assurer la sécurité de tous les voyageurs, en bonne coopération avec tous les acteurs publics et privés concernés.

La police aéronautique dispose d'une capacité théorique de 808 ETP. Cependant, la capacité effective est actuellement d'environ 700 ETP. Il n'est pas possible de donner un chiffre précis en raison de la mobilité constante du personnel. Par conséquent, l'effectif exact du personnel évolue de semaine en semaine.

La police aéronautique est active sur 7 sites dans tout le pays: la direction de Bruxelles, Bruxelles-National, Gosselies, Bierset, Ostende, Deurne et Wevelgem. Actuellement, sur un cadre opérationnel de 160 ETP, 146 ETP travaillent à l'aéroport de Gosselies, site sur lequel porte le plan d'action. Il y a actuellement 3 officiers (2 hommes et 1 femme). Auparavant, un seul officier devait assumer les missions qui leur incombent. Ces trois personnes donnent chaque jour le meilleur d'elles-mêmes afin d'améliorer le fonctionnement de la police aéronautique de Gosselies. En outre, 13 cadres moyens y sont employés (sur un cadre du personnel de 15 ETP). La LPA collabore avec de nombreux partenaires du secteur privé (exploitants, compagnies aériennes, etc.) et autorités publiques (Administration Générale des Douanes et Accises, Services public de Wallonie, etc.).

En 2019, 35,5 millions de passagers ont transité par les aéroports, dont 8,2 millions de voyageurs à Gosselies. En outre, 1 430 502 tonnes de cargos sont également traitées dans les aéroports.

Quelles sont les fonctionnalités de la police aéronautique? Il s'agit des 7 fonctionnalités de base de la police locale (1 à 7) et de deux fonctionnalités additionnelles (8 et 9) énumérées ci-dessous:

- 1) le travail de quartier;
- 2) l'accueil;
- 3) les interventions;
- 4) l'assistance policière aux victimes;
- 5) l'enquête judiciaire;

Dat project vloeit voort uit de zaak Chovanec. Eerst zal hij evenwel een stand van zaken geven met betrekking tot de entiteit waarvoor hij verantwoordelijkheid draagt.

A. Context en cijfers

De luchtvaartpolitie staat ten dienste van eenieder, en dat met aandacht voor waardigheid en respect. Zij wil in uitvoering van haar opdrachten alle luchtvaartreizigers een reis verzekeren in volkomen veiligheid, en dat in goede samenwerking met alle betrokken actoren van de publieke en de private sector.

De luchtvaartpolitie heeft een theoretische capaciteit van 808 VTE. De werkelijke capaciteit situeert zich momenteel evenwel rond de 700 VTE. Een exact aantal schetsen is niet mogelijk omwille van de voortdurende personeelsmobiliteit. Het precieze personeelseffectief evolueert als gevolg daarvan van week tot week.

De LPA is landelijk verspreid op 7 sites: de directie in Brussel, Brussel-Nationaal, Gosselies, Bierset, Oostende, Deurne en Wevelgem. In Gosselies – waarop het actieplan betrekking heeft – werken momenteel 146 VTE op een personeelskader van 160 VTE. Er zijn momenteel 3 officieren (2 mannen en 1 vrouw). Voordien werd hun opdracht door één persoon ingevuld. Deze drie personen geven dagelijks het beste van zichzelf om de werking van de LPA Gosselies te verbeteren. Voorts zijn er 13 personeelsleden van het middenkader (op een personeelskader van 15 VTE). Er wordt samengewerkt met heel wat uiteenlopende partners van de privésector (de exploitant, de luchtvaartmaatschappijen, enz.) en de overheidsdiensten (Douane en Accijnzen, de SPW (*Service Public de Wallonie*), enz.).

In 2019 zijn 35,5 miljoen passagiers langs de luchthavens gepasseerd, waarvan 8,2 miljoen reizigers in Gosselies. Daarnaast is ook 1 430 502 ton aan cargo verwerkt in de luchthavens.

Aan welke functionaliteiten dient de luchtvaartpolitie te beantwoorden? Het gaat om de 7 basisfunctionaliteiten van de lokale politie (1 tot 7), plus nog 2 bijkomende functionaliteiten (8 en 9). Het gaat om de volgende:

- 1) de wijkwerking;
- 2) het onthaal;
- 3) de interventies;
- 4) de politionele slachtofferbejegening;
- 5) de lokale recherche;

6) la gestion négociée de l'espace public et de l'ordre public;

7) la circulation;

8) le contrôle aux frontières (dont d'autres services de police sont également en charge);

9) la procédure de retour forcé des étrangers en séjour illégal (il s'agit d'une compétence spécifique de la police aéronautique).

B. Analyse SWOT

L'intervenant détaille ensuite l'analyse SWOT qui a été réalisée par la police aéronautique.

1. Forces

Les éléments suivants sont considérés comme les forces de la police aéronautique de Gosselies:

- l'infrastructure;
- les bonnes relations de travail avec l'exploitant BSCA (*Brussels South Charleroi Airport*);
- les bonnes relations de travail avec les autorités (le gouverneur de la province de Hainaut et le procureur du Roi de Charleroi);
- les 3 nouveaux officiers motivés;
- la forte polyvalence dont l'ensemble du personnel fait preuve;
- la communication et la coopération (les nouveaux moyens de communication, le *New Way of Working*, le SharePoint). Le SharePoint est le portail d'accès du personnel à toutes les données importantes.

Chaque aéroport a développé son propre SharePoint ou travaille actuellement au développement de ce dernier. Ceux-ci sont également interconnectés. La police aéronautique de Gosselies dispose d'un excellent SharePoint qui a servi de modèle dont les autres aéroports ont pu s'inspirer.

2. Faiblesses

Les éléments suivants sont considérés comme des faiblesses:

- la mentalité insulaire: la police aéronautique de chaque aéroport est centrée sur elle-même, sans avoir

6) het genegotieerd beheer van de openbare ruimte en de openbare orde;

7) verkeer;

8) de grenscontroles (waar ook nog andere politie-diensten mee belast zijn);

9) de gedwongen terugkeer van personen (dit is een specifieke opdracht van de luchtvaartpolitie).

B. SWOT-analyse

De spreker gaat vervolgens dieper in op de SWOT-analyse die door de luchtvaartpolitie is uitgevoerd.

1. Sterktes (Strengths)

De volgende elementen werden als sterktes aangestipt voor de LPA Gosselies:

- de aanwezige infrastructuur;
- de goede werkrelatie met de exploitant BSCA (*Brussels South Charleroi Airport*);
- de goede werkrelaties met de overheden (de provinciegouverneur van Henegouwen en de procureur des Konings van Charleroi);
- de aanwezigheid van 3 nieuwe en gedreven officieren;
- de hoge polyvalentie van alle personeelsleden;
- de communicatie en de samenwerking (de nieuwe communicatiemiddelen, de *New Way of Working*, de SharePoint). De SharePoint is het toegangsporaal voor het personeel tot alle belangrijke gegevens.

Elke luchthaven heeft een eigen SharePoint ontwikkeld of is daar mee bezig. Deze staan ook in verbinding met mekaar. De LPA Gosselies beschikt over een zeer goede SharePoint die als goede praktijk model heeft gestaan voor de andere luchthavens.

2. Zwaktes (Weaknesses)

De volgende zaken werden als een zwakte beschouwd:

- de aanwezige eilandmentaliteit: binnen elke luchthaven is de LPA op zichzelf gericht, zonder het besef

conscience qu'elle fait partie intégrante d'un ensemble plus vaste (c'est-à-dire la police aérienne dans son ensemble et, plus largement encore, la police intégrée);

— les véhicules (qui sont nécessaires au soutien d'autres services, comme le transfert de personnes arrêtées);

— les nombreux jeunes inexpérimentés au sein du personnel (couplé à un encadrement insuffisant (cadre moyen) pour la formation et l'accompagnement de ces jeunes);

— la croissance considérable que l'unité, relativement petite au départ, a connue en peu de temps (en passant de 40 ETP à 160 ETP en quelques années);

— une perte de confiance de la part des membres du personnel à la suite de l'affaire Chovanec (notamment suite aux vives critiques et jugements dont leur travail a fait l'objet sur les réseaux sociaux): l'intervenant saisit cette occasion pour témoigner de la confiance qu'il place en son personnel ainsi que son admiration pour le travail effectué;

— les moyens matériels disponibles (de nombreux équipements ont été achetés entre-temps dans le cadre de la maîtrise de la violence, mais la disponibilité des équipements TIC reste cependant un problème pour l'instant);

— le manque de volontaires disponibles pour certaines fonctions;

— un taux d'absentéisme relativement élevé.

De nombreuses améliorations ont été apportées entre temps à ces deux derniers points et ils ne peuvent dès lors plus être considérés comme des faiblesses.

3. Opportunités

Les éléments suivants constituent des opportunités:

— les nombreux partenariats, notamment avec Frontex (qui apporte son soutien au personnel de la police aérienne; la connaissance des langues étrangères des collaborateurs de Frontex constitue indéniablement un atout dans un aéroport);

— la formation pour le personnel organisée à la Kazerne Dossin (cette initiative a été suspendue en raison de la pandémie, mais elle reprendra dès que possible);

deel uit te maken van een groter geheel (met name de LPA als geheel, en daarboven de geïntegreerde politie als geheel);

— het voertuigenpark (dat nodig is voor de ondersteuning van andere diensten, bijvoorbeeld voor de overbrenging van aangehouden personen);

— een hoge instroom van jonge en onervaren personeelsleden (in combinatie met een onvoldoende omkadering (middenkader) om deze personen te vormen en te begeleiden);

— het gegeven dat het als relatief kleine entiteit op korte tijd aanzienlijk is vergroot (van 40 VTE naar 160 VTE op enkele jaren tijd);

— een verlies aan vertrouwen in hoofde van de personeelsleden ingevolge de zaak Chovanec (bijvoorbeeld als gevolg van de snelle beoordeling en veroordeling van hun werk op sociale media): de spreker wenst dit punt aan te grijpen om zijn vertrouwen in zijn personeel uit te spreken en te benadrukken, alsook zijn bewondering voor het werk dat zij verrichten;

— het beschikbare materieel (wel werd inmiddels heel wat materieel aangekocht in het kader van de organisatie van de geweldbeheersing; de beschikbaarheid van ICT-materiaal blijft echter vooralsnog een probleem);

— weinig beschikbare vrijwilligers voor bepaalde functies;

— een relatief hoge graad van absentisme.

Wat de laatste twee punten betreft, werd inmiddels zodanig veel vooruitgang geboekt, dat zij thans in feite niet langer als zwaktes kunnen worden bestempeld.

3. Opportuniteiten (Opportunities)

De volgende elementen bieden een opportuniteit:

— de vele partnerschappen, onder meer met Frontex (dat ondersteuning biedt aan de personeelsleden van de LPA; de kennis van vreemde talen in hoofde van Frontex-medewerkers is op een luchthaven uiteraard een troef);

— de personeelsleden volgen een vormingsmodule bij de Kazerne Dossin (omwille van de pandemie werd dat initiatief "on hold" gezet, maar het zal van zodra mogelijk worden heropgestart);

— les nouvelles infrastructures: de nouveaux bâtiments vont voir le jour et la piste a été allongée de 500 mètres;

— les réseaux sociaux: s'ils peuvent avoir des retombées négatives, il est également possible d'en tirer parti (par exemple, pour le déploiement d'actions dans le cadre de la stratégie d'*employer branding*);

— les rapports du Comité P sur l'affaire Chovanec: la police aérienne doit oser se remettre en question sur cette base sans tabou;

— l'enquête de contrôle du Comité P sur l'intégrité et le leadership;

— l'audit de l'Inspection Générale (AIG) sur la procédure d'éloignement;

— le projet "*Values in Action*", mis en place à la suite de l'audit de l'AIG.

4. **Menaces**

Les éléments suivants, identifiés comme des menaces, sont toujours d'actualité:

— l'adaptation des missions en fonction de la capacité: l'extension prévue de l'aéroport doublera notamment le nombre de postes de contrôle, ce qui pourrait avoir un impact sur la capacité;

— les "*Red Days*" (les jours de très grande affluence): cet élément est discutable pour l'instant (sur la base des prévisions des compagnies aériennes et de l'exploitant, l'année 2021 ne devrait pas connaître de forte affluence; il en sera toutefois autrement les années suivantes);

— la fragmentation des compétences de police: de nombreux services du secteur public et privé se sont vu attribuer légalement des compétences policières, ce qui complique parfois la répartition des différentes compétences;

— les réseaux sociaux: les services de police font rapidement l'objet de critiques sur les réseaux sociaux et il n'est pas toujours possible d'apporter une réponse rapide et adéquate dans ce genre de situations.

C. **Le plan d'action de la LPA de Gosselies**

M. De Block développe 6 domaines d'action (qui sont généralement utilisés lors d'audits de l'AIG):

— de la nouvelle infrastructure: er komen nieuwe gebouwen en de vliegpiste wordt verlengd met 500 meter;

— de sociale media: zij kunnen negatieve gevolgen hebben, maar ook kansen bieden (bijvoorbeeld voor het uitrollen van acties rond *employer branding*);

— de verslagen van het Comité P over de zaak Chovanec: de luchtvaartpolitie moet zich op basis daarvan zonder taboes in vraag durven stellen;

— de audit van het Comité P rond integriteit en leiderschap;

— de audit van de Algemene Inspectie (AIG) over de verwijderingen;

— het project "*Values in Action*", opgestart als gevolg van de audit van de AIG.

4. **Bedreigingen (Threats)**

De volgende bedreigingen zijn nog steeds actueel:

— de afstemming van de opdrachten op de capaciteit: de geplande uitbreiding van de luchthaven zal onder meer leiden tot een verdubbeling van het aantal controleboxen, wat mogelijks een impact zal hebben op de capaciteit;

— de "*Red Days*" (dit zijn de piekmomenten): bij dit punt kan voortsnog een vraagteken worden geplaatst (op basis van de prognoses van de luchtvaartmaatschappijen en de exploitant zullen er in 2021 wellicht geen piekmomenten zijn; dat zal uiteraard anders zijn tijdens de volgende jaren);

— de versnipperde politiebevoegdheden: heel wat diensten in de openbare en de private sector hebben bij wet politiebepoegdheden gekregen, en dat leidt soms tot een moeilijke afbakening van de verschillende bevoegdheidspakketten;

— de sociale media: de politiediensten vormen snel het voorwerp van kritiek op de sociale media, waarbij het niet steeds mogelijk is om daar snel en adequaat op te reageren.

C. **Het actieplan LPA Gosselies**

De heer De Block overloopt met betrekking tot het actieplan 6 domeinen (die doorgaans worden gehanteerd bij audits van de AIG):

- Politique et Stratégie;
- Structure et Organisation;
- Information et Communication;
- Leadership, Culture en Déontologie;
- Moyens humains;
- Moyens matériels.

1. *Politique et Stratégie*

Le travail mené en matière de politique et de stratégie a débuté par l'élaboration d'un inventaire des processus de travail. Lorsque l'intervenant est entré en fonction, il n'a pas été confronté à un vide dans le domaine de la gestion de la police aérienne. Il y avait en effet de nombreux problèmes. Cependant, il était nécessaire d'avoir une vision globale claire des différentes pièces du puzzle et d'identifier les différents points d'attention et d'action.

En outre, un exercice "orientation client" est actuellement en cours au sein des unités de la police aérienne, et donc également à Gosselies. La multitude et la diversité des clients requièrent d'établir une cartographie claire de ceux-ci. Cela nous permettra de mieux répondre à leurs besoins et attentes spécifiques, qui serviront ensuite de base aux actions nécessaires.

Il est également vrai que la police aérienne exerce sa mission dans le cadre de la circulaire GPI 48 du 17 mars 2006 relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police. L'intervenant reconnaît que la LPA n'est pas un bon élève en matière de suivi de ces formations. L'une des actions consiste donc à former davantage d'agents pour effectuer le suivi et de disposer des infrastructures nécessaires à leur formation. Actuellement, les infrastructures disponibles sont insuffisantes et il est donc nécessaire, par exemple, de recourir à des stands de tir privés, ce qui se répercute évidemment sur le budget.

En outre, de nouvelles procédures de travail ont été développées autour de la qualité de l'information. L'une d'elles consiste à vérifier la qualité des fiches d'information et des procès-verbaux. Un travail a également été effectué sur la mise à jour de la reprise/remise d'informations entre deux services. En période de coronavirus, ce système se situe au niveau du cadre moyen. L'amélioration du suivi entre les services par le personnel du cadre moyen a déjà permis de récupérer 3 postes de radio.

- Beleid en Strategie;
- Structuur en Organisatie;
- Informatie en Communicatie;
- Leiderschap, Cultuur en Deontologie;
- Menselijke middelen;
- Materiële middelen.

1. *Beleid en Strategie*

Het werk inzake beleid en strategie werd aangevat met de redactie van een inventaris van de werkprocessen. Het is niet zo dat de spreker bij aanvang van zijn functie op een vacuüm is gestoten op het vlak van het management van de luchtvaartpolitie. Er bestonden wel degelijk tal van zaken. Wel was er nood aan een duidelijk globaal beeld op de verschillende deeltjes van de puzzel, en moesten de verschillende aandachts- en actiepunten worden geïdentificeerd.

Daarnaast wordt momenteel binnen alle entiteiten van de luchtvaartpolitie, en dus ook in Gosselies, een oefening uitgerold rond klantgerichtheid. De veelheid en diversiteit aan klanten noopt tot een duidelijke cartografie ervan. Op basis daarvan zal beter kunnen worden ingespeeld op hun specifieke noden en verwachtingen, die vervolgens de basis zullen vormen voor de nodige acties.

Verder is het zo dat ook de luchtvaartpolitie opereert in het kader van de Omzendbrief GPI 48 van 17 maart 2006 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing voor de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten. De spreker geeft toe dat de LPA geen goede leerling is op het vlak van het volgen van die opleidingen. Eén van de actiepunten bestaat er daarom in om meer monitoren op te leiden en om te kunnen beschikken over de nodige infrastructuur voor de vormingen. Die infrastructuur is momenteel onvoldoende beschikbaar, waardoor bijvoorbeeld gebruik moet worden gemaakt van private schietstanden, wat uiteraard een budgettaire weerslag heeft.

Daarnaast werden nieuwe werkprocessen ontwikkeld rond de informatiekwaliteit. Eén daarvan is de controle op de kwaliteit van de informatiefiches en de processen-verbaal. Tevens werd werk gemaakt van een update van de overgave/overname ("reprise-remise") van informatie tussen twee diensten. Dat systeem situeert zich in coronatijden op het niveau van het middenkader. De betere opvolging tussen de diensten door het middenkaderpersoneel heeft intussen al geleid tot het terugvinden van 3 radiotoestellen.

Toutes les unités de la LPA travaillent également à l'opérationnalisation de la nouvelle approche OPA (officier de police administrative). En effet, le commissaire général et le directeur général de la police administrative ont demandé une réforme de la politique relative à la mise en place d'un service de permanences pour les officiers de la police administrative.

2. Structure et organisation

L'organisation du service a été repensée et est désormais envisagée sous la forme de service en groupes. Cette réforme est associée à une nouvelle grille-horaire. Par le passé, un membre du cadre moyen ne suivait pas systématiquement le même groupe d'inspecteurs, principe qui est notamment d'application au sein services de police locale. En effet, suivre un groupe d'inspecteurs bien déterminé permet au supérieur de mieux connaître les forces et les faiblesses de ses inspecteurs, ce qui assure un meilleur accompagnement.

Le plan d'action prévoit également de travailler sur la gestion du flux d'informations en cas d'incident. Le Comité P avait considéré ce flux d'informations comme une faiblesse dans le cadre d'une enquête menée sur l'affaire Chovanec. Ce changement a déjà été accueilli favorablement.

Enfin, l'intervenant souligne que l'effectif actuel ne permet pas de mettre en place un service "maîtrise de l'organisation" au sein de la LPA dans le cadre de la circulaire CP3 du 29 mars 2011 relative au "système du contrôle interne" dans la police intégrée, structurée à deux niveaux.

3. Information et Communication

La création d'un SharePoint revêt une importance majeure dans ce domaine. Ce système permet un partage de l'information en temps réels avec le personnel, qui peut donc réagir très rapidement aux nouvelles tendances ou aux nouveaux phénomènes. Les membres du personnel ont dès lors recours au *New Way of Working*, même si la formation qu'ils ont reçue à ce sujet reste insuffisante.

Il y a eu beaucoup de rencontres et de réunions avec les partenaires, qu'il s'agisse des autorités ou non (par exemple, également avec Myria).

En outre, des réunions avec le cadre moyen ont à nouveau été convoquées. En effet, ils doivent assurer la transmission du flux d'informations depuis le cadre des officiers jusqu'au cadre de base. Le chef de service de la LPA de Gosselies se réunit également une fois par mois avec le cadre de base.

Voorts werken alle entiteiten van de LPA aan de operationalisering van de OBP-benadering (officier van bestuurlijke politie). De commissaris-generaal en de directeur-generaal van de bestuurlijke politie hebben immers gevraagd om het beleid te herzien rond de invoering van de permanenties van de officieren van bestuurlijke politie.

2. Structuur en Organisatie

De organisatie van de dienst werd herbekeken, en dat heeft geleid tot een organisatie van de dienst in groepen. Die herziening is gepaard gegaan met een nieuw uurrooster. In het verleden volgde een lid van het middenkader niet steeds dezelfde groep inspecteurs op, zoals dat bij de lokale politiediensten wel gebruikelijk is. Het opvolgen van een bepaalde groep inspecteurs biedt het voordeel dat de leidinggevende beter de sterktes en zwaktes van zijn inspecteurs kent, wat een betere coaching mogelijk maakt.

Er werd ook gewerkt rond het beheer van de informatiestroom in het geval van een incident. Het Comité P had die informatiestroom beoordeeld als een zwakte in het kader van een onderzoek in de zaak Chovanec. De eerste reacties op deze vernieuwing zijn alvast positief.

Tot slot stipt de spreker aan dat de huidige personeelscapaciteit niet toelaat om binnen de LPA een dienst voor organisatiebeheer in te richten in het kader van de Rondzendbrief CP3 van 29 maart 2011 betreffende organisatiebeheersing in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus.

3. Informatie en Communicatie

Een belangrijk element op dat gebied is de inrichting van een SharePoint. Dat laat toe om in *real time* informatie te delen met het personeel, dat aldus zeer snel op de bal kan spelen rond nieuwe trends of fenomenen. De personeelsleden maken dus gebruik van de *New Way of Working*, ook al hebben ze daar weinig opleiding over gekregen.

Er zijn heel wat ontmoetingen en vergaderingen geweest met de partners binnen en buiten de overheid (bijvoorbeeld ook met Myria).

Voorts werden de vergaderingen met het middenkader opnieuw in het leven geroepen. De informatiestroom dient immers via hen van het officierskader naar het basiskader te verlopen. De leidinggevende officier in Gosselies heeft ook een maandelijkse vergadering met het basiskader.

En outre, un réseau LPA Management a été créé. Ce réseau rassemble tous les officiers et tous les membres du personnel de niveau A de la LPA et permet un partage rapide de l'information (par exemple, partager des bonnes pratiques ou faire circuler l'information lorsqu'un problème est identifié).

Enfin, dans le cadre de la stratégie d'*employer branding*, différentes actions ont été développées dans les écoles de police ainsi que sur les réseaux sociaux. Par exemple, un live Instagram sera prochainement organisé à ce sujet.

4. Leadership, culture et déontologie

Comme mentionné précédemment, le projet "*Values in Action*" a été mis en place à la suite de l'audit réalisé par l'AIG sur les mesures d'éloignement. Il a suscité un débat sur la culture et les valeurs au sein de la LPA. Le projet était déjà en cours lorsque l'intervenant est entré en fonction. La pandémie a légèrement retardé l'avancement du projet l'année dernière. Quelques réunions ont toutefois déjà eu lieu avec le service Intégrité du commissaire général et le gestionnaire de crise qui soutient l'intervenant dans la mise en œuvre du plan d'action.

M. De Block a déjà évoqué les formations à la Kazerne Dossin.

En outre, des ateliers de réflexion sur l'affaire Chovanec se sont tenus au sein de la LPA et d'autres suivront encore. Après la publication du rapport du Comité sur cette affaire, l'intervenant a demandé à tout le personnel de la LPA – c'est-à-dire, de l'agent de police au commissaire divisionnaire – de lire ce rapport. Sur la base des rapports, des ateliers ont été organisés par petits groupes – en raison du coronavirus – afin de débattre et se pencher sur les conclusions et les recommandations émises dans ces rapports. Trois volets sont pris en compte à cet égard:

- s'assurer que le personnel comprend les conclusions et les recommandations issues des rapports;
- tirer des enseignements ensemble et sans tabou;
- améliorer le débriefing opérationnel.

En effet, l'une des critiques majeures émises par le Comité P concernait le débriefing opérationnel à Gosselies dans le cadre de l'affaire Chovanec. Ce point fait l'objet de toute l'attention nécessaire, en concertation avec des officiers appartenant à d'autres unités (la police judiciaire fédérale du Bruxelles et les unités spéciales).

Daarnaast werd een netwerk LPA Management opgericht. Dat is een netwerk van de officieren en alle personeelsleden van niveau A van de LPA. Het laat toe om snel informatie te delen (bijvoorbeeld het delen van goede praktijken of gedetecteerde problemen).

Tot slot werden verschillende acties rond *employer branding* uitgerold in de politiescholen, maar ook op de sociale media. Binnenkort wordt bijvoorbeeld een sessie georganiseerd op Instagram Live.

4. Leiderschap, Cultuur en Deontologie

Zoals reeds vermeld, is het project "*Values in Action*" een gevolg van de audit van de AIG over de verwijderingen. Het zorgde voor een debat over de cultuur en de waarden binnen de LPA. Het project was bij het aantreden van de spreker reeds aan de gang. Omwille van de pandemie werd het project het project het voorbije jaar enigszins "*on hold*" geplaatst. Wel hebben al enkele vergaderingen plaatsgevonden met de dienst Integriteit van de commissaris-generaal en de crisismanager die de spreker bijstaat bij het verwezenlijken van het actieplan.

De heer De Block heeft reeds gewezen op de voorvallen in de Kazerne Dossin.

Daarnaast hebben binnen de LPA brainstormingsessies plaatsgevonden rond de zaak Chovanec. Er zullen er in de toekomst nog volgen. De spreker heeft na de publicatie van de verslagen van het Comité daarover aan alle personeelsleden van de LPA – dus van de graad van agent van politie tot die van hoofdcommissaris – gevraagd om die te lezen. Op basis van de verslagen werden ateliers op poten gezet met kleine groepen om – corona-proof – te debatteren en na te denken over de conclusies en de aanbevelingen van de rapporten. Daarin komen drie luiken aan bod:

- ervoor zorgen dat de personeelsleden de conclusies en de aanbevelingen van de rapporten begrijpen;
- er samen de lessen uit trekken, en dat zonder taboes;
- te werken aan de operationele debriefing.

Eén van de felle kritieken van het Comité P had immers betrekking op de operationele debriefing in Gosselies in het kader van de zaak Chovanec. Met officieren van andere eenheden (de federale gerechtelijke politie van Brussel en de speciale eenheden) wordt aan dat punt alle nodige aandacht besteed.

En outre, la discipline constitue un aspect (répressif) du domaine "leadership, culture et déontologie". Il y avait une pénurie d'enquêteurs formés en matière de discipline, essentiellement dans le sud du pays. Ce constat a pu être dressé sur base de la cartographie qui a été réalisée. Il a donc été demandé aux volontaires de suivre cette formation afin qu'ils soient capables d'effectuer les tâches qui incombent aux enquêteurs à l'avenir. Un certain nombre de personnes suivent actuellement cette formation.

L'intervenant a déjà demandé à ses officiers, y compris ceux de Gosselies, de visiter au moins une fois par an les autres aéroports. Ils peuvent dès lors s'assurer des bonnes pratiques mises en place. Cela permet, par la même occasion, de résoudre le problème de la mentalité insulaire. Dans ce contexte, il convient de mentionner le projet CruiseSpeed. Ce projet consiste à faire sortir les membres de la direction de leur tour d'ivoire et faire en sorte qu'ils se rendent sur le terrain pour constater quels sont les avantages et les inconvénients de chaque unité opérationnelle.

En outre, sous la direction du DirCo du Hainaut, la LPA Gosselies participée à un certain nombre d'actions FIPA (*full integrated police action*).

Tout comme les autres membres de la police fédérale et locale, le personnel de la LPA suit la formation EDS (*Excited Delirium Syndrome*).

À Gosselies, une brochure de bienvenue a été réalisée pour les nouveaux membres du personnel. Ce document n'existait pas auparavant. La brochure est actuellement en cours de traduction. Il est prévu que la brochure soit utilisée ultérieurement dans d'autres aéroports, mais en y apportant les adaptations nécessaires pour l'aéroport auquel elle est destinée.

Enfin, il convient de souligner qu'un nouveau logo a été développé pour la LPA.

5. Moyens humains

En ce qui concerne les ressources humaines, il convient de souligner que la sélection de nouveaux officiers et d'un nouveau chef de service a été réalisée.

Nous avons travaillé sur la problématique de l'absentéisme ainsi que sur l'évaluation et la description des fonctions. Les officiers ont été soumis à une évaluation et leur description de fonction a été adaptée. Depuis lors, un système en cascade est en place, allant des officiers aux cadres de base en passant par les cadres moyens.

Voorts is de tucht een (repressief) aspect van het thema Leiderschap, Cultuur en Deontologie. Er was een tekort aan onderzoekers, zeker in het Zuiden van het land, die gevormd waren in het domein van de tucht. Dat bleek op basis van de cartografie die werd gemaakt. Er werden daarom vrijwilligers aangezocht om die opleiding te volgen, opdat zij in de toekomst zouden kunnen fungeren als onderzoeker. Een aantal personen volgt inmiddels daadwerkelijk die opleiding.

De spreker heeft aan al zijn officieren, en dus ook die van Gosselies, gevraagd om minstens jaarlijks een bezoek te brengen aan de andere luchthavens. Zo kunnen zij zich vergewissen van goede praktijken die er bestaan. Op die manier wordt ook de eilandcultuur aangepakt. In dit verband dient gewezen te worden op het project CruiseSpeed. Dat project bestaat erin dat de directieleden uit hun ivoren toren komen en op het terrein gaan kijken wat de voor- en nadelen zijn van elke operationele eenheid.

Verder heeft de LPA Gosselies onder de leiding van de DirCo van Henegouwen deelgenomen aan een aantal FIPA-acties (*full integrated police action*).

Net als de andere leden van de federale en de lokale politie, volgen de personeelsleden van de LPA de opleiding in verband met EDS (*Excited Delirium Syndrome*).

In Gosselies werd een onthaalbrochure opgesteld ten behoeve van de nieuwe personeelsleden. Een dergelijk document ontbrak tot nu toe. Momenteel wordt de brochure vertaald. Het is de bedoeling dat de brochure later ook wordt gehanteerd in de andere luchthavens, weliswaar met de nodige aanpassingen voor de luchthaven in kwestie.

Tot slot kan worden aangestipt dat voor de LPA een nieuw logo werd ontwikkeld.

5. Menselijke middelen

Op het vlak van de human resources dient te worden vermeld dat nieuwe officieren en een nieuwe dienstchef aan de slag zijn gegaan.

Er werd gewerkt rond de problematiek van het absentisme, alsook rond het thema van de evaluaties en de functiebeschrijvingen. De officieren werden geëvalueerd en hun functiebeschrijving werd aangepast. Sedertdien is een cascadesysteem in voege, dat verloopt van de officieren via het middenkader naar het basiskader.

Lorsque l'on constate certaines défaillances au sein du fonctionnement du personnel, nous examinons la pertinence d'une sanction disciplinaire.

Concernant la mobilité du personnel, M. De Block précise que, même si le cadre du personnel n'est pas complet, la police aéronautique de Gosselies compte davantage de candidats que de places vacantes. C'est un élément positif, car cela témoigne de l'attractivité de la LPA Gosselies en tant que lieu de travail. Désormais, des volontaires occupent les fonctions-clés qui étaient vacantes.

En ce qui concerne l'absentéisme, l'intervenant compare les taux respectifs de la police fédérale et de la LPA dans leur ensemble. Les pourcentages suivants s'appliquent pour la période allant du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020:

- police fédérale: 7,73 %;
- LPA: 7,1 %;
- LPA de Gosselies: 7,7 %;
- Le cadre moyen de la LPA de Gosselies: 17,2 %.

Les pourcentages suivants s'appliquent pour la période entre le 1^{er} septembre 2020 et février 2021:

- LPA: 6,1 %;
- LPA de Gosselies: 7 %;
- le cadre moyen de la LPA de Gosselies: 13,7 %.

On constate donc une légère amélioration au niveau de la LPA de Gosselies, mais surtout une forte amélioration au niveau du cadre moyen. L'intervenant estime que les efforts déployés en termes de suivi du personnel peuvent expliquer ces améliorations. Une consultation multidisciplinaire, inspirée d'un projet pilote en Flandre-Occidentale, a été mise en place à cette fin. Elle consiste à assurer une bonne communication entre le médecin du travail et le personnel, en respectant bien évidemment le secret médical, et vise à assurer une compréhension mutuelle et une détection rapide des problèmes sur le lieu de travail, d'une part, et des éventuels abus du système, d'autre part. On a ainsi notamment découvert que certains membres du personnel, malades de longue durée, exerçaient certaines activités à l'étranger, comme la gestion d'un B&B.

Indien bepaalde tekortkomingen worden vastgesteld bij het functioneren van personeelsleden, wordt nagegaan of een tuchtrechtelijke sanctie aangewezen is.

Wat de personeelsmobiliteit betreft, stipt de heer De Block aan dat, ondanks het onvolledig ingevuld personeelskader, de LPA Gosselies steeds kan rekenen op meer kandidaten dan dat er vacante plaatsen zijn. Dat is positief, want het betekent dat de LPA Gosselies als een aantrekkelijke werkplek wordt beschouwd. In tussentijd worden de vacante sleutelfuncties ingevuld door vrijwilligers.

Wat betreft het absentisme, maakt de spreker de vergelijking met de federale politie en de LPA als geheel. Voor de periode van 1 september 2019 tot 31 augustus 2020 gelden de volgende percentages:

- de federale politie: 7,73 %;
- de LPA: 7,1 %;
- de LPA in Gosselies: 7,7 %;
- het middenkader van de LPA in Gosselies: 17,2 %.

Voor de periode tussen 1 september 2020 en februari 2021 gelden de volgende percentages:

- de LPA: 6,1 %;
- de LPA in Gosselies: 7 %;
- het middenkader van de LPA in Gosselies: 13,7 %.

Er is dus een lichte verbetering op het niveau van de LPA in Gosselies, met een sterkere verbetering op het niveau van het middenkader. Als verklaring ziet de spreker de inspanningen die werden verricht op het vlak van de opvolging van het personeel. Zo is werk gemaakt van een multidisciplinair overleg. Een pilootproject in West-Vlaanderen was daarvoor de inspiratiebron. Het komt erop neer dat gezorgd wordt voor een goede communicatie tussen de arbeidsgeneesheer en het personeel, uiteraard met respect voor het medisch beroepsgeheim, en heeft tot doel te zorgen voor een wederzijds begrip en het tijdig detecteren van enerzijds problemen op het werkveld en anderzijds mogelijke misbruiken van het systeem. Aldus werd onder meer ontdekt dat er personeelsleden waren die langdurig ziek zijn maar wel in het buitenland bepaalde activiteiten aan het uitoefenen waren, zoals de uitbating van een B&B.

6. Moyens matériels

Nous avons acheté beaucoup de matériel, en particulier pour respecter les dispositions reprises dans la circulaire GPI 48 relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence.

Nous avons donc réagencé les locaux et apporté les premières modifications au système de caméras de surveillance (CCTV). L'intervenant a nommé un DPO. Le DPO de la LPA de Gosselies mène actuellement une étude sur le respect du RGPD du système et l'accès aux images. Cependant, il n'exerce pas que cette fonction, d'autres tâches incombent au DPO. Compte tenu du grand nombre de partenaires que compte la LPA, la mission du DPO est loin d'être simple.

Il convient également de souligner que le problème relatif au matériel TIC persiste. Par exemple, il n'y a toujours pas de wifi au rez-de-chaussée du bâtiment de la LPA de Gosselies.

D. Recommandations du Comité P dans le cadre de l'affaire Chovanec

Dans le cadre de l'affaire Chovanec, le Comité P a émis des recommandations qui portent sur les éléments suivants:

- le flux d'information en cas d'incidents: un travail d'amélioration est en cours;

- la reprise/remise entre deux services ou deux OPA (officier de police administrative): désormais, un débriefing opérationnel a lieu quotidiennement;

- la communication avec les cabinets ministériels: cette tâche incombe au directeur général de la police administrative;

- culture et leadership: un certain nombre d'initiatives ont déjà été mentionnées ci-dessus.

Le Comité P s'est également référé à d'autres recommandations qui avaient été formulées dans des rapports de 2008 et 2012. Ces recommandations portaient sur les points suivants:

- la capacité, qui est à nouveau considérée comme un point sensible;

- les processus opérationnels en matière de flux de l'information: Nous y travaillons, par exemple en fusionnant plusieurs services de l'aéroport de Bruxelles-National, ainsi qu'en s'efforçant de mettre en place un *"integrated*

6. Materiële middelen

Er werd heel wat materiaal aangekocht, in het bijzonder om te kunnen voldoen aan de Omzendbrief GPI 48 betreffende de opleiding en training in geweldbeheersing.

Zo werden de lokalen heringericht, en werden de eerste aanpassingen uitgevoerd aan het systeem van de bewakingscamera's (CCTV). De spreker heeft een DPO aangesteld. De DPO van de LPA Gosselies voert momenteel een studie uit naar de AVG-conformiteit van het systeem en de toegang tot de beelden. Zij oefent die functie evenwel uit bovenop een aantal andere taken. Gelet op het grote aantal partners van de LPA is de opdracht van de DPO allerminst eenvoudig.

Tegelijk moet worden benadrukt dat er nog steeds een probleem blijft op het vlak van het ICT-materiaal. Er is bijvoorbeeld nog geen wifi-toegang op de gelijkvloerse verdieping van het gebouw van de LPA in Gosselies.

D. Aanbevelingen Comité P in de zaak Chovanec

De aanbevelingen van het Comité P in de zaak Chovanec hebben betrekking op de volgende elementen:

- de informatieflex bij incidenten: hieraan wordt momenteel gewerkt;

- de overgave/overname tussen twee diensten of tussen twee OBP's (officieren van bestuurlijke politie): als gevolg daarvan is er thans dagelijks een operationele debriefing;

- de communicatie met de ministeriële kabinetten: de directeur-generaal van de bestuurlijke politie neemt deze taak op zich;

- cultuur en leiderschap: er werd hierboven reeds op een aantal initiatieven gewezen.

Tevens heeft het Comité P verwezen naar andere aanbevelingen, die waren neergelegd in verslagen die dateren van 2008 en 2012. Deze aanbevelingen hadden betrekking op de volgende punten:

- de capaciteit: deze wordt opnieuw als een pijnpunt naar voren geschoven;

- de operationele processen betreffende de informatieflex: daar wordt aan gewerkt, bijvoorbeeld door verschillende diensten in Brussel-Nationaal samen te smelten, alsook door te streven naar een *"integrated*

intelligence center”, pour lequel un “*intelligence officer*” a été désigné (en mettant avant tout l’accent sur la réorganisation interne, puis sur la coopération en matière d’information avec les autres partenaires de la police et, enfin, avec d’autres partenaires);

— le flux d’informations pour l’octroi de badges: un groupe de travail a été mis sur pied pour traiter de cette question;

— le besoin d’un Centrex (centre d’expertise et de connaissance) pour la police aéronautique;

— le développement d’une formation LPA fonctionnelle: cette dernière existe désormais, mais a été mise en suspens en raison de la pandémie;

— l’évaluation CAF (*Common Assessment Framework* ou Cadre d’Auto-évaluation des Fonctions publiques): elle porte sur les éléments qui font déjà l’objet d’une attention particulière (moyens humains et matériels, leadership, communication, etc.)

III. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

Mme Yngvild Ingels (N-VA) est satisfaite de l’approche proposée.

De quoi l’intervenant a-t-il besoin afin d’être en mesure de déployer entièrement le plan d’action? Comment les autres acteurs (les autorités hiérarchiques, les autres partenaires, le ministre, le Parlement) peuvent-ils apporter leur aide? Que faut-il mettre en place afin que le plan d’action porte rapidement ses fruits?

Vous avez mentionné la mentalité insulaire à juste titre, car, par le passé, par exemple, l’aéroport de Bruxelles-National, qui disposait de la fiche d’information EDS, n’avait pas partagé cette dernière avec les autres aéroports. Le plan d’action de la LPA de Gosselies sera-t-il également déployé sur les autres sites aéroportuaires?

Quel est l’impact de la pandémie sur le fonctionnement quotidien de la LPA et sur la mise en place du plan d’action? La pandémie a allégé la charge de travail en réduisant certaines tâches puisque le trafic aérien est en baisse. Dans le même temps, des missions se sont ajoutées, comme le contrôle du PLF (*Passenger Location Forms* ou Formulaire de Localisation du Passager). Est-il vraiment opportun que la police procède à ces contrôles? Cette tâche ne peut-elle pas être externalisée? Quelle est la valeur ajoutée d’un contrôle de police sur ces formulaires?

intelligence center”, waarvoor een “*intelligence officer*” werd aangesteld (met eerst aandacht voor de interne herorganisatie, daarna voor de informatiesamenwerking met de andere politiepartners en tot slot met de andere partners);

— de informatiestroom voor het toekennen van badges: hiervoor werd een werkgroep ingericht;

— de nood aan een Centrex (kennis- en expertisecentrum) voor de luchtvaartpolitie;

— de ontwikkeling van een functionele opleiding LPA: die bestaat inmiddels maar werd door de pandemie “*on hold*” gezet;

— de evaluatie CAF (*Common Assessment Framework* of Zelfevaluatiekader voor Overheidsdiensten): deze heeft betrekking op de elementen die momenteel reeds aandacht krijgen (de menselijke en materiële middelen, leiderschap, communicatie, enz.).

III. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw Yngvild Ingels (N-VA) toont zich tevreden over de voorgestelde aanpak.

Wat heeft de spreker nog nodig om het actieplan volledig te kunnen uitrollen? Op welke manier kunnen anderen (de hiërarchisch oversten, de andere partners, de minister, het Parlement) daarbij steun verlenen? Wat is er nodig om het actieplan op korte termijn succesvol te maken?

Er is gewezen op de eilandmentaliteit. Dat is terecht, want in het verleden is bijvoorbeeld gebleken dat de infociche over EDS, die beschikbaar was in Brussel-Nationaal, niet was gedeeld met de andere luchthavens. Zal het actieplan van de LPA Gosselies ook worden uitgerold op de andere luchthavensites?

Wat is de impact van de huidige pandemie op de dagelijkse werking van de LPA en op de uitvoering van het actieplan? De pandemie zorgt ervoor dat een aantal taken lichter worden. Er is immers minder vliegverkeer. Tegelijk zijn er ook opdrachten bijgekomen, zoals de controle op de PLF (*Passenger Location Forms*). Is het wel aangewezen dat de politie die controles uitvoert? Kan die taak niet worden uitbesteed aan een externe partner? Welke meerwaarde heeft een politionele controle op die formulieren?

Ensuite, Mme Ingels aborde l'affaire Chovanec. Il est primordial que les policiers aient été formés à manipuler des personnes atteintes d'une maladie chronique ou de graves troubles d'ordre psychologique (notamment le EDS). Les policiers de la LPA de Gosselies et des autres aéroports ont-ils tous suivi une telle formation depuis cette affaire? Sera-t-elle régulièrement dispensée? Y a-t-il désormais une bonne coopération entre les acteurs internes et externes (par exemple, entre les parquets) lorsqu'un tel incident se produit?

Le ministre a déjà fait mention d'un groupe de travail, mais l'aspect multidisciplinaire ne sera abordé que fin 2021. Ce délai semble relativement long.

En outre, Mme Ingels est sensible à la question du bien-être du personnel. L'affaire Chovanec a indéniablement eu de lourdes conséquences sur le personnel de la LPA. Le seul moyen de gérer correctement une telle situation est de traiter rapidement la procédure disciplinaire dans la transparence la plus totale, tout en veillant au bien-être des autres membres du personnel. Où en sont ces procédures disciplinaires? Qu'advient-il des personnes qui travaillent désormais dans un autre service? Comment s'assurer que la procédure disciplinaire s'y déroulera aussi correctement?

À la fin de son intervention, M. De Block a mentionné la recommandation relative au flux d'informations sur l'octroi de badges. Cette question a fait l'objet de nombreux débats au sein de la commission d'enquête mise sur pied à la suite des attentats terroristes du 22 mars 2016. Faut-il comprendre, par la référence à cette recommandation qui est faite aujourd'hui, que cet élément n'a toujours pas été mis en place? Ne dispose-t-on toujours pas d'un système approprié pour l'octroi des badges?

Mme Eva Platteau (Ecolo-Groen) souligne l'importance des explications fournies sur le plan d'action et le lien fait entre ces dernières et les recommandations du Comité P dans le cadre de l'affaire Chovanec. Nous devons tirer des leçons de ce drame. Le plan d'action fournit un certain nombre de pistes à cet égard.

M. De Block a souligné que le cadre du personnel était actuellement incomplet et que les nouveaux membres du personnel étaient souvent jeunes et inexpérimentés. Il a également mentionné certaines initiatives en lien avec le personnel (l'approche pour lutter contre l'absentéisme, l'élaboration de description de fonctions, le système de coaching, etc.). De telles initiatives s'avèrent essentielles au bon fonctionnement de toute organisation. Comment cela fait-il que la LPA ait autant de retard à rattraper en

Vervolgens gaat mevrouw Ingels in op de zaak Chovanec. Het is van belang dat de politiemensen een vorming hebben gekregen over de omgang met personen met een chronische of acute psychische aandoening (EDS en andere). Hebben alle politiemensen van de LPA Gosselies en de andere luchthavens inmiddels een dergelijke opleiding gevolgd? Zal die ook regelmatig worden herhaald? Is er inmiddels een goede interne en externe samenwerking (bijvoorbeeld met de parketten) wanneer een dergelijk incident zich voordoet?

De minister heeft reeds melding gemaakt van een werkgroep, doch het multidisciplinaire aspect zou pas tegen het einde van 2021 aan bod komen. Dat laatste lijkt vrij laat.

Voorts toont mevrouw Ingels zich gevoelig voor het aandachtspunt van het welzijn van het personeel. Ongetwijfeld heeft de zaak Chovanec een zware impact gehad op het personeel van de LPA. Een snelle afhandeling van de tuchtprocedure, en dat in volledige transparantie maar met aandacht voor het welzijn van de andere personeelsleden, is de enige manier om er op een correcte manier mee om te gaan. Hoe ver staan deze tuchtprocedures? Wat gebeurt er met de personen die inmiddels in een andere dienst werkzaam zijn? Welke waarborg is er dat ook de tuchtprocedure daar op een goede manier zal verlopen?

Op het einde van zijn betoog heeft de heer De Block gewezen op de aanbeveling rond de informatieflex over de toekenning van badges. Dat element heeft ook heel wat aandacht gekregen in de parlementaire onderzoekscommissie naar de terroristische aanslagen van 22 maart 2016. Betekent de huidige verwijzing ernaar dat dit element nog steeds niet op punt staat? Is er nog altijd geen degelijk systeem in voege voor de toekenning van de badges?

Mevrouw Eva Platteau (Ecolo-Groen) benadrukt het belang van deze toelichting over het actieplan, en de link die daarin wordt gemaakt met de aanbevelingen van het Comité P in het kader van de zaak Chovanec. Uit dat menselijk drama dienen zeker lessen te worden getrokken. Het actieplan bevat daar zeker een aantal aanknopingspunten voor.

De heer De Block heeft erop gewezen dat het personeelskader momenteel niet volledig ingevuld is, en dat de nieuwe personeelsleden vaak jong en onervaren zijn. Tegelijk heeft hij gewezen op een aantal initiatieven met betrekking tot het personeel (de aanpak van het absentisme, de redactie van de functiebeschrijvingen, het systeem van coaching, enz.). Dergelijke initiatieven zijn in feite essentieel voor elke organisatie. Hoe komt het dat een dergelijke inhaalbeweging moest worden

la matière? Comment s'explique l'attrait marqué pour les postes vacants? Est-il possible que de nombreuses personnes qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie se dirigent aujourd'hui vers un emploi au sein des forces de l'ordre? Le cas échéant, ces personnes peuvent-elles être certaines qu'elles conserveront leur emploi? Comment pourrait-on augmenter davantage l'attractivité de la fonction?

Quelle influence la crise du coronavirus a-t-elle eue sur le travail de la police aérienne? La charge de travail était moindre en raison de la diminution du trafic aérien, mais, dans le même temps, d'autres tâches se sont ajoutées (contrôler les formulaires PLF, soumettre les voyageurs à des tests pour vérifier qu'ils ne sont pas positifs au COVID-19 ou encore vérifier le caractère essentiel du motif de voyage). Dans l'ensemble, ces variations ont-elles provoqué une augmentation ou une diminution de la charge de travail? Le personnel actuellement disponible peut-il assumer cette charge de travail? Ce personnel sera-t-il en mesure d'assurer le travail à l'été 2021, alors que ces derniers devront encore effectuer de nombreux contrôles relatifs au COVID-19?

Le Comité P a formulé des recommandations sur la culture et le leadership. M. De Block a souligné l'importance de créer un esprit d'équipe au sein du personnel. Cependant, du point de vue de l'intégrité, cela peut également constituer une faiblesse, dès lors que certains abus pourraient ne pas être signalés. Il est primordial que l'on informe le personnel à propos des violations des règles déontologiques et de l'intégrité. L'intervenant peut-il préciser l'approche adoptée dans ce domaine?

Enfin, les efforts déployés en matière d'orientation client ont été soulignés. M. De Block considère-t-il également les voyageurs comme des clients dans le cadre de cet exercice? Le cas échéant, il convient alors de porter une attention particulière aux voyageurs vulnérables, comme ceux atteints d'une maladie mentale. Quel est le point de vue de M. De Block sur le sujet?

M. Philippe Pivin (MR) constate qu'environ 700 ETP sur une capacité totale de 808 ETP travaillent à la LPA, un manque de personnel qui s'élève donc à environ 15 %. Le pourcentage de la LPA de Gosselies est-il plus élevé ou moins élevé que le pourcentage global?

M. De Block a ensuite souligné que les nouveaux membres du personnel sont souvent jeunes et inexpérimentés et ont, par conséquent, besoin de suivre des entraînements et des formations. Il a également souligné le manque d'encadrement au sein de la LPA.

gemaakt? Wat is de verklaring voor de hoge interesse voor de vacante jobs? Is het mogelijk dat heel wat mensen die door de pandemie hun job zijn kwijtgeraakt thans wel de stap zetten naar een job bij de politie? Zo ja, welke waarborg is er dat zij ook bij de politie zullen blijven? Wat zou de aantrekkelijkheid van de job nog kunnen verhogen?

Welke invloed heeft de coronacrisis gehad op het werk van de luchtvaartpolitie? Er is minder werk geweest omwille van het verminderd vliegverkeer, maar tegelijk kwamen er andere opdrachten bij (de controles op de PLF-formulieren, op het voorleggen van negatieve testen, op het essentiële karakter van reizen). Hebben die verschuivingen globaal gezien voor een hogere of een lagere werklast gezorgd? Kan het personeel dat thans beschikbaar is die werklast aan? Zal dat personeel het werk in de zomer van 2021, waarin nog steeds veel controlewerk zal zijn rond COVID-19, kunnen bolwerken?

Het Comité P heeft aanbevelingen geformuleerd rond cultuur en leiderschap. De heer De Block heeft gewezen op het belang van het groepsgevoel bij het personeel. Dat kan evenwel in het licht van de zorg voor integriteit ook een zwakte zijn, en er bijvoorbeeld toe leiden dat bepaalde mistoestanden niet worden gesignaleerd. Het is belangrijk dat mensen worden aangesproken over schendingen op het vlak van de deontologie en de integriteit. Kan de spreker de aanpak op dat gebied nader toelichten?

Tot slot werd gewezen op de inspanningen rond klantgerichtheid. Ziet de heer De Block bij die oefening ook de reiziger als een klant? Zo ja, dan moet uiteraard ook aandacht uitgaan naar de kwetsbare reiziger, zoals die met een psychische aandoening. Wat is de visie van de heer De Block daarover?

De heer Philippe Pivin (MR) stelt vast dat ongeveer 700 van de in totaal 808 VTE zijn ingevuld bij de LPA. Dat is een personeelstekort van ongeveer 15 %. Licht dat percentage in de LPA van Gosselies hoger of lager dan dat globaal percentage?

De heer De Block heeft voorts gewezen op het feit dat de personeelsleden die instromen vaak jong en onervaren zijn en bijgevolg nood hebben aan coaching en begeleiding. Tegelijk heeft hij aangestipt dat er binnen de LPA een gebrek aan omkadering is. Dat wordt in de

Cet élément a été repris dans la liste des faiblesses de l'analyse SWOT. Son plan d'action prévoit-il des mesures pour pallier ce problème?

Pouvez-vous expliquer davantage l'approche orientation client qui est proposée? En quoi consiste-t-elle concrètement?

Il a été admis que la LPA de Gosselies n'est pas un bon élève au regard de la circulaire GPI 48. Quelles initiatives seront-elles prises afin d'améliorer cette situation?

Concernant les domaines de la culture et du leadership, l'intervenant a précisé que des ateliers de réflexion sur ces aspects avaient été mis en place à la suite de l'affaire Chovanec. De quel genre de réflexions s'agit-il? Qu'apportent concrètement ces ateliers?

Ensuite, les membres du personnel en visite dans d'autres aéroports devraient se tenir informés mutuellement des bonnes pratiques mises en place. Ces bonnes pratiques font-elles partie du partage de l'information par le biais du système SharePoint? Peuvent-elles donc également être consultées dans ce système?

Lors de l'exposé introductif, la problématique de l'absentéisme a été abordée. Quelle est la proportion d'abus à cet égard? L'absentéisme semble être un problème qui se concentre surtout au niveau du cadre moyen.

Enfin, M. De Block a expliqué qu'il n'y avait pas de wifi au rez-de-chaussée de la LPA de Gosselies et il est donc prévu de déménager les locaux dans un autre bâtiment. Quand ce déménagement est-il prévu? En attendant, sans wifi, il sera certainement difficile de mener à bien un certain nombre de tâches, notamment l'utilisation du SharePoint.

M. Franky Demon (CD&V) pose à son tour 6 questions précises.

Depuis l'affaire Chovanec, quelles mesures ont-elles été prises en matière de gestion des risques?

En outre, le taux d'absentéisme semble particulièrement élevé au niveau du cadre moyen, même si le pourcentage a diminué. Quelles mesures seront-elles mises en œuvre afin de réduire davantage le taux d'absentéisme?

Des actions spécifiques sont-elles prévues afin d'attirer davantage de candidats au sein de la LPA? Quels

SWOT-analyse als een zwakte bestempeld. Bevat zijn actieplan maatregelen om daaraan te verhelpen?

Kan de voorgenomen aanpak rond klantgerichtheid verder worden verduidelijkt? Waarover gaat het concreet?

Er werd toegegeven dat de LPA van Gosselies geen goede leerling is bij het ter harte nemen van de Omzendbrief GPI 48. Welke initiatieven zullen worden genomen om daar verandering in te brengen?

In verband met het domein Cultuur en Leiderschap werd gewezen op het bestaan van ateliers die over deze aspecten moeten reflecteren, en dat in het licht van de zaak Chovanec. Om welk soort reflecties gaat het? Wat is de concrete bijdrage van die ateliers?

Verder is het de bedoeling dat de personeelsleden tijdens bezoeken aan andere luchthavens kennis nemen van elkaars goede praktijken. Maken die goede praktijken deel uit van de informatie-uitwisseling via het systeem van de SharePoint? Kunnen zij in dat systeem dus ook worden geraadpleegd?

Tijdens de inleidende uiteenzetting werd de problematiek van het absentéisme belicht. Hoe groot is het aandeel daarin van misbruiken? Het probleem van de afwezigheden lijkt zich vooral voor te doen op het niveau van het middenkader.

De heer De Block heeft tot slot gemeld dat er geen wifi is op de benedenverdieping van de LPA van Gosselies. Er werd in dat verband gewezen op een voorziene verhuis naar een ander gebouw. Wanneer zal die verhuis plaatsvinden? In tussentijd zal het gebrek aan wifi allicht de werking van een aantal zaken bemoeilijken, niet in het minst het gebruik van de SharePoint.

De heer Franky Demon (CD&V) formuleert op zijn beurt 6 concrete vragen.

Wat is er sinds de zaak Chovanec ondernomen op het vlak van de risicobeheersing?

Voorts blijkt het absentéisme erg hoog op het niveau van het middenkader, al is het percentage weliswaar gedaald. Welke acties zullen worden uitgerold om het aantal afwezigheden verder te doen dalen?

Komen er specifieke acties om meer personeel aan te trekken bij de LPA? Welke zaken kunnen mensen

éléments peuvent-ils inciter les personnes à s'engager dans l'exercice d'une fonction au sein de la police aéronautique?

Pourquoi la coopération avec le secteur de la sécurité privée fonctionne-t-elle mal? Elle joue pourtant un rôle de premier plan au sein des aéroports. Comment peut-on améliorer cette coopération?

Un rapport du Comité P sur l'affaire Chovanec est toujours en cours d'élaboration. L'analyse SWOT sera-t-elle actualisée en fonction du contenu de ce rapport?

Enfin, M. Demon se fait la même réflexion que M. Pivin sur les problèmes de wifi et le délai du déménagement prévu dans un autre bâtiment.

Mme Laurence Zanchetta (PS) indique au ministre de l'Intérieur qu'elle l'interrogera sur un certain nombre de points qui découlent de ces auditions.

Dans quelle mesure peut-on comparer l'ampleur de la pénurie de personnel de la LPA à celle de la police fédérale dans son ensemble? Quels profils la LPA recherche-t-elle actuellement?

Comment se déroule la communication entre la LPA et le secrétariat administratif et technique de l'Intérieur (SAT) et entre la LPA et le cabinet de la ministre de l'Intérieur?

M. Tim Vandenput (Open Vld) souligne qu'il y a eu un problème de transmission de l'information à la hiérarchie dans l'affaire Chovanec. C'est notamment ce qu'il ressort de l'audition de M. Desenfants (CRIV 55 COM 266). Ce problème a-t-il été identifié? Quelles sont les procédures disciplinaires actuellement en cours dans le cadre de cette affaire?

La police aéronautique est active sur 7 sites. En 2016, un audit a été effectué à l'aéroport de Bruxelles-National en réponse à certains problèmes qui y avaient été détectés. En conséquence, un gestionnaire de crise a entrepris diverses actions. Reste-t-il des mesures à mettre en place sur ce site et qui pourraient, le cas échéant, également s'avérer utiles sur d'autres sites?

Lors d'une visite à l'aéroport de Bruxelles-National, M. Vandenput a reçu de nombreux retours sur la nouvelle approche de M. De Block. Les compagnies aériennes indiquent cependant que le personnel dont dispose la LPA est loin d'être suffisant pour pouvoir mener à bien toutes ses missions. Actuellement, environ 700 ETP travaillent à la LPA. Selon les informations fournies par

motiveren om zich te engageren tot een job bij de luchtvaartpolitie?

Wat loopt er fout in de samenwerking met de sector van de private veiligheid? Die laatste is een belangrijke actor op de luchthavens. Hoe kan die samenwerking worden verbeterd?

Er wordt nog een verslag van het Comité P over de zaak Chovanec verwacht. Zal de SWOT-analyse nog worden bijgestuurd op basis van de inhoud van dat verslag?

Tot slot maakt de heer Demon zich dezelfde bedenking als de heer Pivin over de wifiproblemen en de timing van de geplande verhuis naar een ander gebouw.

Mevrouw Laurence Zanchetta (PS) geeft aan de minister van Binnenlandse Zaken te zullen bevragen over een aantal aspecten die uit deze hoorzittingen naar voren komen.

Hoe verhoudt de omvang van het personeelstekort bij de LPA zich tot die voor de federale politie in het geheel? Welke profielen zoekt de LPA momenteel?

Hoe verloopt de communicatie tussen de LPA en het Administratief-Technisch Secretariaat van Binnenlandse Zaken (SAT), en tussen de LPA en het kabinet van de minister van Binnenlandse Zaken?

De heer Tim Vandenput (Open Vld) wijst erop dat er in de zaak Chovanec een probleem is geweest van informatiedoorstroming naar de hiërarchie. Dat bleek onder meer uit de hoorzitting met de heer Desenfants (CRIV 55 COM 266). Werd dat probleem inmiddels geïdentificeerd? Welke tuchtprocedures zijn rond de zaak momenteel hangend?

De luchtvaartpolitie is actief op 7 locaties. In 2016 werd een audit uitgevoerd in Brussel-Nationaal naar aanleiding van een aantal problemen die er heersten. Als gevolg daarvan heeft een crisismanager daar een aantal acties ondernomen. Zijn er nog zaken die op die locatie op uitvoering wachten, en die desgevallend ook op andere locaties nuttig kunnen zijn?

De heer Vandenput heeft tijdens een plaatsbezoek aan Brussel-Nationaal heel wat geluiden van waardering opgevangen over de nieuwe aanpak van de heer De Block. De luchtvaartmaatschappijen geven wel te kennen dat de LPA er over te weinig personeel beschikt om alle opdrachten uit te voeren. Er werken momenteel ongeveer 700 VTE bij de LPA. Volgens de informatie

l'intervenant, le budget disponible serait toutefois prévu pour un cadre de personnel de 1000 ETP. Comment s'explique la différence entre l'effectif réel et le budget prévu initialement pour le personnel? Est-ce un problème de recrutement, d'attractivité de l'emploi ou est-ce lié à une tout autre raison? L'importance des contrôles aux frontières dans un aéroport peut parfois être sous-estimée. Quelles mesures seront-elles mises en place à court et long terme afin de résoudre le problème du manque d'effectif?

La politique d'éloignement est également l'une des missions de la LPA. Lors de la présentation du rapport de la Commission Bossuyt, une recommandation qui vise à accélérer la mise en place de la procédure d'éloignement a été formulée (DOC 55 1707/001). Est-il possible de confier cette mission à un partenaire externe, de sorte que la LPA puisse se concentrer davantage sur ses tâches principales?

M. Bert Moyaers (Vooruit) précise qu'un nouveau mécanisme de suivi, qui avait déjà été développé en janvier 2020, instaurait 7 groupes et identifiait 32 problèmes. Ensuite, M. De Block a effectué une analyse SWOT sur six domaines et plus de 80 actions. Ce n'est dès lors pas la première fois que le mécanisme de suivi est adapté. Pourriez-vous faire le point sur l'état d'avancement des thèmes et actions abordés aujourd'hui? Sur les 82 actions initialement prévues, 24 devaient encore être finalisées en janvier. Où en est-on actuellement?

L'audit interne de départ a été réalisé en 2017. Un calendrier déterminant la mise en place concrète des différentes actions a-t-il été établi?

Les différentes actions feront-elles l'objet d'une évaluation continue?

Mme Vanessa Matz (cdH) apprécie que M. De Block fasse preuve d'honnêteté sur les problèmes existants au sein de la LPA, comme ceux concernant le recrutement, la communication et la mentalité insulaire. Tous ces dysfonctionnements ont pu être identifiés dans le cadre de l'enquête sur l'affaire Chovanec.

M. De Block a élaboré un plan stratégique pour résoudre ces problèmes. Cette approche revêt une importance capitale, étant donné l'importance de la mission qui repose sur les épaules de la LPA, dont la procédure d'éloignement forcé. Où en est-on dans la mise en place des actions censées répondre aux différents problèmes identifiés? Pour Mme Matz, l'attention portée à un recrutement durable constitue déjà un élément crucial à cet égard.

van de spreker zou er evenwel budget zijn voor een personeelskader van in totaal bijna 1000 VTE. Hoe valt het verschil tussen het aantal effectieve en het aantal gebudgetteerde personeelsleden te verklaren? Is het een zaak van rekrutering of van aantrekkelijkheid van de job, of zijn er andere zaken in het spel? Het belang van grenscontroles op een luchthaven kan moeilijk worden onderschat. Met welke acties zal op korte en lange termijn een antwoord worden geboden op het personeelstekort?

Ook het verwijderingsbeleid is één van de opdrachten van de LPA. Tijdens de voorstelling van het rapport-Bossuyt werd de aanbeveling geformuleerd om het verwijderingsproces sneller te doen verlopen (DOC 55 1707/001). Is het een optie om die opdracht uit te besteden aan een externe partner, zodat de LPA zich meer kan richten tot de kerntaken?

De heer Bert Moyaers (Vooruit) stipt aan dat reeds in januari 2020 een nieuwe opvolgingsmethode werd ontwikkeld met de introductie van 7 clusters en de identificatie van 32 pijnpunten. Later heeft de heer De Block werk gemaakt van een SWOT-analyse met een zestal thema's en meer dan 80 actiepunten. Het is dus niet voor het eerst dat de opvolgingsmethode wordt aangepast. Kan aan de hand van de thans gehanteerde thema's en actiepunten een stand van zaken worden gegeven? Van de initiële 82 actiepunten moesten in januari 2020 nog 24 punten gefinaliseerd worden. Wat is de situatie nu?

De oorspronkelijke interne audit dateert van 2017. Is er een tijdspad bepaald waarbinnen de verschillende actiepunten gerealiseerd moeten worden?

Zullen de verschillende actiepunten blijvend worden geëvalueerd?

Mevrouw Vanessa Matz (cdH) apprecieert het feit dat de heer De Block open kaart speelt over de problemen in de schoot van de LPA, zoals die met betrekking tot de rekrutering, de communicatie en de eilandmentaliteit. Al die zaken werden geïdentificeerd als disfuncties in het kader van het onderzoek rond de zaak Chovanec.

De heer De Block heeft een strategisch plan ontwikkeld om die problemen aan te pakken. Die aanpak is erg belangrijk, gelet op het belang van het takenpakket dat op de schouders van de LPA rust, waaronder de zorg voor de gedwongen verwijderingen. Wat is de stand van zaken van de acties die een antwoord moeten bieden op de geïdentificeerde problemen? De aandacht voor een duurzame rekrutering is voor mevrouw Matz hierbij alvast een cruciaal element.

Comment M. De Block évalue-t-il les problèmes de communication au sein de la LPA à la lumière de l'affaire Chovanec? Pourquoi les informations relatives à sa mort n'ont-elles pas été transmises à la hiérarchie de la LPA?

M. Simon Moutquin (Ecolo-Groen) souligne, quant à lui, la transparence dont a fait preuve M. De Block lors de son évaluation des problèmes qui touchent la LPA. L'intervenant concentre son intervention sur la mission d'éloignement forcé des personnes en séjour irrégulier qui incombe à la LPA.

M. De Block a souligné la problématique de la mentalité insulaire. Plusieurs faits de comportements inappropriés de certains membres du personnel de la LPA ont été rapportés dans la presse concernant les missions d'éloignement forcé (montants des indemnités réclamées très élevés, consommation d'alcool, etc.). Des mesures ont-elles été prises afin d'éviter ce type de problèmes? Peut-on soumettre le personnel à des tests préalable-ment à la mission d'éloignement? Les membres du personnel ayant commis des abus sont-ils sous le coup d'une procédure disciplinaire? Des contrôles ont-ils été effectués sur les frais engendrés par le personnel qui accomplit ce type de missions? M. De Block a mis en avant les ateliers de réflexions. Ces ateliers de réflexion portent-ils également sur la manière dont les missions d'éloignement doivent être effectuées?

M. Moutquin insiste par ailleurs sur les nombreux témoignages de personnes qui ont été soumises à une procédure d'éloignement forcé. Ces personnes dénoncent des comportements inappropriés ou l'usage excessif de la violence. Lors de rencontres avec des personnes ayant vécu un éloignement forcé, l'intervenant a pu constater lui-même les marques de violences subies par ces personnes, comme des cheveux arrachés ou la présence d'ecchymoses. Ils ont expliqué que les agents de police qui les avaient arrêtés les avaient battus, menacés ou leur avaient proféré des remarques racistes.

Ces témoignages ont-ils été pris au sérieux et, le cas échéant, quelle solution a-t-elle été apportée? Comment se déroule le contrôle de l'Inspection Générale (AIG) sur les missions d'éloignement? En 2017, l'AIG a réalisé 107 contrôles sur un total de 1475 tentatives d'éloignement. Comment peut-on s'assurer que toutes les missions d'éloignement, y compris celles qui ne font pas l'objet d'un contrôle, se déroulent correctement? Combien de membres du personnel sont-ils sous le coup d'une procédure disciplinaire en raison de leur comportement lors d'une mission d'éloignement? La LPA dispose-t-elle de personnel en suffisance pour mener à bien ces missions? Comment les missions d'éloignement ont-elles pu être

Hoe beoordeelt de heer De Block de communicatieproblemen binnen de LPA in het kader van de dood van de heer Chovanec? Waarom is de informatie over zijn dood niet doorgestroomd naar de top van de LPA?

De heer Simon Moutquin (Ecolo-Groen) geeft op zijn beurt aan de transparantie van de heer De Block over de problemen binnen de LPA te waarderen. De spreker spitst zijn tussenkomst toe op de opdracht van de LPA rond het gedwongen verwijderen van personen in onregelmatig verblijf.

De heer De Block heeft gewezen op de problematiek van de eilandmentaliteit. In de pers zijn verhalen verschenen over het ongepast gedrag van bepaalde personeelsleden van de LPA bij het uitvoeren van verwijderingsopdrachten (het indienen van hoge onkostenvergoedingen, het alcoholgebruik, ...). Werden acties uitgerold om dit soort problemen aan te pakken? Wordt het personeel gescreend alvorens het verwijderingsopdrachten kan uitvoeren? Worden er tuchtrechtelijke procedures opgestart ten aanzien van personen die zich misgedragen? Wordt er controle uitgeoefend op de onkosten die personeelsleden maken bij de uitvoering van dergelijke taken? De heer De Block heeft gewezen op het bestaan van reflectie-ateliers. Hebben die reflecties ook betrekking op de manier waarop verwijderingsopdrachten correct moeten worden uitgevoerd?

De heer Moutquin wijst voorts op de vele getuigenissen van de personen die een gedwongen verwijdering hebben ondergaan. Die wijzen op situaties van ongepast gedrag of van gebruik van overmatig geweld. De spreker heeft tijdens ontmoetingen met verwijderde personen zelf kunnen vaststellen dat er haren waren uitgetrokken of dat zij blauwe plekken hadden. Zij getuigden dat zij werden geslagen of racistische of dreigende opmerkingen kregen toegeroepen door politieagenten.

Worden deze getuigenissen ernstig genomen, en welk antwoord wordt daar desgevallend op geboden? Hoe verloopt de controle van de Algemene Inspectie (AIG) op de verwijderingsopdrachten? In 2017 heeft de AIG 107 controles uitgevoerd op in totaal 1475 pogingen tot verwijdering. Welke waarborgen bestaan er opdat ook de niet-gecontroleerde verwijderingen correct verlopen? Tegen hoeveel personeelsleden werd een tuchtprocedure opgestart ingevolge hun gedrag bij een verwijderingsopdracht? Beschikt de LPA over voldoende personeel om deze opdracht naar behoren uit te voeren? Hoe hebben de verwijderingen in 2020 – in volle gezondheids crisis, waarin de regels van *social distancing* aan de orde

organisées en 2020, alors que l'on se trouvait en pleine crise sanitaire et que les règles de distanciation sociale étaient de mise? Les agents de police et les personnes concernées par les procédures d'éloignement ont-elles été testées régulièrement?

IV. — RÉPONSES

M. Simon De Block, directeur a.i de la police aéronautique (LPA), articule l'ordre de ses réponses aux questions des membres en fonction des différents thèmes abordés.

— *Le plan d'action*

Le plan d'action et l'analyse SWOT sont des données évolutives. C'est pourquoi elles font l'objet d'un suivi quotidien.

L'intervenant précise que des moyens humains et matériels ainsi que des infrastructures appropriées sont des éléments indispensables à la réussite du plan d'action. Si le besoin en infrastructures appropriées sera certainement comblé, rien n'est moins sûr concernant les moyens humains et matériels nécessaires. Concernant les moyens matériels, nous avons essentiellement besoin de véhicules et de matériel informatique.

— *Mentalité insulaire – esprit d'équipe*

Vous avez évoqué la mentalité insulaire à de nombreuses reprises. Cette dernière s'est développée au fil des années. À l'origine, la police aéronautique était une unité au sein de la gendarmerie de l'aéroport de Bruxelles-National. Le secteur du transport aérien s'est ensuite développé considérablement et les activités de ce secteur se sont également étendues sur différents sites (les aéroports régionaux). En outre, force est de constater que la police aéronautique évolue dans un environnement très spécifique (isolé du monde extérieur en raison des contrôles de sécurité et avec des tâches particulières à effectuer). Ce sont quelques éléments qui peuvent expliquer la mentalité insulaire qui règne au sein de la LPA. L'intervenant ne connaît cependant pas toutes les raisons qui expliquent le développement d'une telle mentalité.

Vous avez souligné, à juste titre, que développer un esprit d'équipe n'est pas toujours bénéfique et peut parfois constituer une faiblesse. C'est la raison pour laquelle nous avons travaillé énormément sur le concept d'intégrité. Le personnel a, par exemple, été mis en garde contre la fausse loyauté. Des réunions de brainstorming ont été organisées pour le personnel à la suite de l'affaire

waren – kunnen plaatsvinden? Werden de politieagenten en de te verwijderen personen regelmatig getest?

IV. — ANTWOORDEN

De heer Simon De Block, directeur a.i van de Luchtvaartpolitie (LPA), overloopt de verschillende thema's die in de vragen van de leden aan bod zijn gekomen.

— *Het actieplan*

Het actieplan en de SWOT-analyse zijn dynamische gegevens. De opvolging daarvan is een dagelijks werk.

Om van het actieplan een succesverhaal te maken, heeft de spreker nood aan personeel en materieel, alsook aan een afdoende infrastructuur. Die infrastructuur komt er zeker, over het nodige personeel en het materieel bestaat minder zekerheid. Op het vlak van het materieel gaat het in hoofdzaak om voertuigen en computers.

— *Eilandcultuur – groepscultuur*

Er werd veelvuldig verwezen naar de eilandcultuur. Die is historisch gegroeid. Aanvankelijk was de luchtvaartpolitie een eenheid bij de rijkswacht op de luchthaven van Brussel-Nationaal. Later heeft de luchtvaartsector een uitbreiding gekend, met ook een verspreiding van de activiteiten op verschillende locaties (de regionale luchthavens). Voorts geldt de vaststelling dat de luchtvaartpolitie functioneert binnen een zeer specifieke omgeving (door de veiligheidscontroles afgesloten van de buitenwereld, en met een bijzonder opdrachtenpakket). Dat zijn enkele elementen die de eilandcultuur kunnen verklaren. De spreker heeft er evenwel geen alomvattende verklaring voor.

Er werd terecht op gewezen dat een groepscultuur niet alleen een sterkte kan zijn, maar ook een zwakte. Om die reden wordt intensief gewerkt rond integriteit. Zo worden de personeelsleden bijvoorbeeld gewaarschuwd voor valse loyauteit. Er worden brainstormingsessies georganiseerd met het personeel naar aanleiding van de zaak Chovanec. Er is tevens het project "Values

Chovanec. Il y a, en outre, le projet “*Values in Action*”. Toutes ces initiatives ont pour objectif de transformer l’esprit d’équipe et la communication au sein des groupes concernés en forces et ainsi éviter qu’elles n’évoluent dans le mauvais sens et deviennent des faiblesses.

— Conséquences de la pandémie

Quelles sont les conséquences de la pandémie sur le fonctionnement de la LPA? Une nette diminution du nombre total de passagers a été observée. Cet été, l’aéroport de Bruxelles-National s’attend à retrouver 35 % du nombre de passagers qui y ont transité durant l’été 2019. Cependant, ces prévisions sont constamment réévaluées. Je ne peux donc fournir de chiffre définitif à ce sujet.

La diminution du nombre de passagers a engendré une diminution de certaines tâches. Néanmoins, des contrôles spéciaux ont dû être mis en place en raison de la pandémie: contrôles des formulaires PLF, du motif du voyage (qui devait être “essentié”), etc. En outre, la LPA disposait d’un effectif réduit pour effectuer ces contrôles. En effet, nous devions également veiller à la santé des collaborateurs de la LPA et il a donc fallu développer des procédures afin d’adapter l’environnement de travail aux mesures sanitaires. Une partie du personnel devait, par exemple, rester à la maison afin de respecter les mesures de distanciation sociale sur le lieu de travail. Néanmoins, les objectifs fixés par la ministre de l’Intérieur, à savoir, le maintien de 100 % des contrôles pour les vols en provenance d’un pays qui se trouve en dehors de l’espace Schengen ainsi que 50 % de contrôles des voyageurs en provenance d’un pays de l’espace Schengen, ont toujours pu être atteints.

— EDS

Les formations EDS sont actuellement en cours. De nombreux membres du personnel de la police fédérale, dont l’intervenant lui-même, ont déjà suivi le premier module. Le deuxième module sera dispensé prochainement. Le groupe de travail EDS est placé sous la direction de l’Académie Nationale de Police (ANPA).

— Affaire Chovanec – Procédure disciplinaire

Le droit disciplinaire s’applique uniformément tant au sein de la LPA que dans les autres services de la police fédérale.

Concernant les procédures disciplinaires en lien avec l’affaire Chovanec, l’intervenant souligne qu’il ne joue pas lui-même un rôle au sein de l’autorité disciplinaire. En conséquence, il n’est pas en mesure de dresser un état des lieux général à cet égard. Cependant, il sait que,

in Action”. Al die initiatieven zijn er op gericht om de groeps cultuur en de communicatie binnen die groep te kneden tot een sterkte in plaats van ze te laten evolueren naar een zwakte.

— Impact van de pandemie

Wat is de impact van de pandemie op de werking van de LPA? Er was een duidelijke daling van het aantal passagiers. Brussel-Nationaal verwacht de komende zomer 35 % van het aantal passagiers tijdens de zomer van 2019. Dergelijke prognoses evalueren evenwel voortdurend. Er kan dus geen uitsluitel over worden geboden.

De daling van het aantal passagiers bracht een daling met zich mee van bepaalde opdrachten. Anderzijds moesten wel specifieke controles worden uitgevoerd in verband met de pandemie: controles op de PLF-documenten, op de notie van de essentiële reizen, enz. Bovendien werden die controles uitgevoerd met een verminderde personeels capaciteit. Ook binnen de LPA moest immers aandacht uitgaan naar de gezondheid van de medewerkers, hetgeen de ontwikkeling van werkprocessen noodzaakte die corona-proof zijn. Een deel van het personeel moest bijvoorbeeld thuisblijven om op de werkplek de regels van *social distancing* te kunnen waarborgen. Niettemin konden de door de minister van Binnenlandse Zaken vooropgestelde doelstellingen te allen tijde worden behaald, zijnde een 100 % controle van de inkomende vluchten van buiten de Schengenzone, alsook de controle van 50 % van de passagiers van de inkomende vluchten uit de Schengenzone.

— EDS

De opleidingen over EDS zijn momenteel nog aan de gang. Heel wat personeelsleden van de federale politie, waaronder de spreker zelf, hebben de eerste module gevolgd. De tweede module volgt later. De werkgroep EDS staat onder leiding van de Nationale Politieacademie (ANPA).

— Zaak Chovanec – Tucht

Het tuchtrecht binnen de LPA is hetzelfde als dat voor de andere diensten van de federale politie.

Wat de tuchtprocedures in de zaak Chovanec betreft, stipt de spreker aan dat hij daarin zelf geen rol speelt als tucht overheid. Hij kan bijgevolg geen algemene stand van zaken schetsen. Wel weet hij dat de tucht overheid in een aantal gevallen de termijnen heeft geschorst in

dans certains cas, l'autorité disciplinaire a suspendu la procédure en attendant de recevoir les conclusions de la procédure judiciaire. Étant donné que les procédures judiciaires sont en cours, il est difficile pour l'intervenant de se prononcer sur le fond de cette affaire à l'heure actuelle. De plus, il n'a pas directement accès à ces dossiers.

Quels sont les éléments qui ont entravé la communication dans l'affaire Chovanec? Pour toutes les raisons précitées, l'intervenant ne peut et ne souhaite pas se positionner sur le sujet pour l'instant.

— *Badges*

Les différents partenaires concernés par l'octroi de badges sont parfaitement conscients du problème. Des consultations sont toujours en cours à ce sujet. Un groupe de travail, placé sous l'autorité de la Direction générale Transport aérien (DGTA), analyse les problèmes dont il est question. Ces derniers sont notamment liés à la réglementation très stricte en la matière, qui est difficilement applicable sur le terrain. Par conséquent, il est prévu de réformer la législation en vigueur. La DGTA et le SPF Mobilité seront à même de fournir davantage d'information sur le sujet.

— *Organisation – Recrutement – Capacité*

Pourquoi LPA de Gosselies n'a-t-elle pas travaillé plus rapidement à l'élaboration de descriptions de fonction et d'un système d'évaluation? Cela s'explique par un manque d'encadrement. Auparavant, un seul officier était affecté à la LPA de Gosselies. Aujourd'hui, on compte 3 officiers et on ne peut pas dire que cela soit amplement suffisant.

Pour l'instant, M. De Block n'a aucun contrôle sur la situation concernant l'absence de wifi au rez-de-chaussée de la LPA de Gosselies. Lors des concertations entre l'exploitant de l'aéroport et les services de la police fédérale, les deux parties se renvoient la balle et estiment que c'est à l'autre qu'incombe la responsabilité de prendre en charge les frais d'installation d'un réseau wifi. Le déménagement dans un nouveau bâtiment est prévu pour 2022.

Le cadre des missions de la LPA est très large et, par conséquent, la vue d'ensemble des processus de travail l'est également. En réponse à l'affaire Chovanec, les processus de travail ont été revus, notamment ceux en lien avec la gestion de risque et la transmission de l'information à la hiérarchie et aux partenaires. Cela concerne entre autres la possibilité de faire appel à un médecin. Pour l'intervenant, le personnel ne doit indubitablement

afwachting van de beëindiging van de gerechtelijke procedure. Gelet op de hangende gerechtelijke procedure ligt het voor de spreker moeilijk om op dit ogenblik inhoudelijke uitspraken te doen. Bovendien heeft hij zelf geen toegang tot die dossiers.

Wat is er in de zaak Chovanec precies fout gelopen op het vlak van de communicatie? Om de hierboven vermelde reden kan en wil de spreker daar op dit ogenblik geen standpunt over innemen.

— *Badges*

De verschillende partners die betrokken zijn bij de toekenning van de badges zijn zich terdege bewust van de problemen die zich daaromtrent stellen. Hierover vinden nog steeds overlegmomenten plaats. Een werkgroep, die onder de leiding staat van het directoraat-generaal Luchtvaart (DGLV), buigt zich over de bestaande problemen. Die laatste hebben bijvoorbeeld betrekking op de erg strikte regelgeving ter zake, die het systeem moeilijk toepasbaar maakt op het terrein. Het is bijgevolg de bedoeling om te komen tot een aanpassing van de geldende wetgeving. De DGLV en de FOD Mobiliteit zullen hieromtrent meer informatie kunnen verstrekken.

— *Organisatie – Rekrutering – Capaciteit*

Waarom werd in de LPA van Gosselies niet vroeger werk gemaakt van het opstellen van functiebeschrijvingen en van een evaluatiesysteem? De reden daarvoor is dat er een gebrek was aan een voldoende omkadering. Voorheen was er voor de LPA in Gosselies slechts één officier. Vandaag de dag zijn er 3 officieren, en ook dat is vrij niet te noemen.

De heer De Block heeft voorlopig geen vat op de situatie van de onbeschikbaarheid van wifi op de gelijkvloerse verdieping van de LPA in Gosselies. In de discussie tussen de luchthavenexploitant en de diensten van de federale politie achten beiden de andere partij verantwoordelijkheid voor de kosten voor het installeren van het wifinetwerk. De verhuis naar het nieuwe gebouw is gepland in 2022.

Het ruime opdrachtenkader van de LPA heeft tot gevolg dat het overzicht van de werkprocessen erg uitgebreid is. Naar aanleiding van de zaak Chovanec werden de werkprocessen herbekeken, ook wat betreft de risicobeheersing en de infolux naar de hiërarchie en de partners. Daarbij gaat het onder meer om het aspect van het beroep op een arts. Voor de spreker lijkt het geen twijfel dat het personeel op geen enkel ogenblik

pas hésiter, à aucun moment, à contacter un médecin et le faire venir sur place.

Pourquoi la LPA de Gosselies attire-t-elle actuellement plus de candidats pour les fonctions vacantes qu'auparavant? Il est difficile de répondre à cette question pour l'instant. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la police fédérale a lancé des campagnes de recrutement dans le cadre de la stratégie d'*employer branding* qui mettent en avant la LPA sur les réseaux sociaux et dans les écoles de police. De nombreuses personnes, dont l'intervenant lui-même, avaient une idée préconçue de la police aérienne et s'imaginaient la caricature du policier enfermé dans une cabine en verre à l'aéroport et qui contrôle les passeports à longueur de journée. En réalité, les missions de la LPA sont bien plus diversifiées que cela. Plus la LPA fournira des informations de qualité, plus la population s'y intéressera.

Par le passé, les nouvelles recrues étaient affectées à la LPA après avoir suivi la formation de police de base afin de compléter l'unité. La tendance s'est inversée: désormais, pour une place vacante, trois agents en moyenne introduisent leur candidature. Parmi eux, on compte encore des nouvelles recrues, mais également des agents expérimentés. Quel est leur profil? Il s'agit, par exemple, de personnes qui souhaitent se rapprocher de leur lieu de travail, d'où l'attractivité des aéroports régionaux par rapport à d'autres, comme celui de Bruxelles-National. Il s'agit également de personnes qui ont pris connaissance du cadre de missions de la LPA et qui souhaitent travailler, en connaissance de cause, dans cet environnement spécial. Le secteur du transport aérien a de quoi attirer l'attention.

Plusieurs membres ont évoqué le manque de personnel d'une centaine d'ETP sur un cadre du personnel de 808 ETP pour la LPA dans son ensemble. Le manque de personnel concerne surtout l'aéroport de Bruxelles-National et donc, n'affecte Gosselies que dans une moindre mesure. Différentes pistes ont été explorées afin de résoudre ce problème, dont le détachement ou la mise à disposition de personnel issu d'autres services. Cependant, il n'existe pas de solution miracle. En outre, il faut aussi tenir compte du fait que la Direction de la sécurisation (DAB), qui dépend de la police fédérale, est très présente à l'aéroport de Bruxelles-National.

Il est vrai que de nombreuses nouvelles recrues, jeunes et inexpérimentées, ont récemment intégré la LPA sans que l'on prévienne l'encadrement nécessaire. C'est effectivement problématique. Afin de remédier à ce problème, de nombreux efforts ont été déployés autour du programme d'*"onboarding"*, notre politique d'accueil mise en place pour les nouveaux collaborateurs. L'un de ces éléments est le développement du SharePoint

moet aarzelen om een arts te contacteren en ter plaatse te laten komen.

Waarom de LPA van Gosselies thans meer kandidaten aantrekt voor vacante functies dan voorheen, valt op dit ogenblik moeilijk te verklaren. Een mogelijke verklaring is dat federale politie inmiddels in het raam van de *employer branding* rekruteringscampagnes voert ten behoeve van de LPA op de sociale media en in de politiescholen. Heel veel mensen, waaronder de spreker zelf, hadden vroeger een vrij karikaturaal beeld van de luchtvaartpolitie, met het beeld van de politieman die in een glazen box op de luchthaven de paspoorten controleert. De opdrachten van de LPA zijn in werkelijkheid veel ruimer dan dat. Hoe meer en hoe beter daarover wordt gecommuniceerd, hoe meer en hoe beter de LPA onder de aandacht komt van het publiek.

In het verleden werden personen na het doorlopen van de basisopleiding bij de politie aangewezen om bij de LPA aan de slag te gaan. Dat is inmiddels veranderd: voor een vacante plaats dienen zich gemiddeld 3 kandidaten aan. Daar zijn nog steeds nieuwelingen bij, maar ook mensen met een professionele bagage bij de politie. Wat is hun profiel? Het gaat bijvoorbeeld om personen die dichter bij huis willen werken. Dat verklaart de aantrekkelijkheid van de regionale luchthavens ten nadele van die van Brussel-Nationaal. Maar evengoed gaat het om mensen die kennis hebben genomen van het opdrachtenkader van de LPA en die bewust in die bijzondere omgeving aan de slag willen gaan. De luchtvaartsector spreekt immers nog steeds tot de verbeelding.

Meerdere leden hebben verwezen naar het personeelstekort van een honderdtal VTE op een personeelskader van 808 VTE voor de LPA als geheel. Het tekort situeert zich vooral in de luchthaven Brussel-Nationaal, en dus in mindere mate in Gosselies. Er worden verschillende pistes verkend om aan de situatie te verhelpen, waaronder de mogelijkheid tot detachering of de terbeschikkingstelling van personeel vanuit andere diensten. Een mirakeloplossing is evenwel niet voorhanden. Daarnaast is er het gegeven dat bij de federale politie de Directie beveiliging (DAB) werd gecreëerd, die een sterke aanwezigheid kent op de luchthaven Brussel-Nationaal.

Het klopt dat recent heel wat jonge en onervaren personeelsleden zijn ingestroomd, zonder dat de nodige omkadering al was voorzien. Dat is inderdaad een probleem. Om aan die situatie te verhelpen, werden reeds inspanningen geleverd rond *"onboarding"*, dit is het onthaalbeleid ten aanzien van nieuwe medewerkers. Eén van die elementen is de ontwikkeling van de SharePoint, waarop heel wat informatie kan worden

sur lequel les collaborateurs peuvent consulter de nombreuses informations. Un système de tutorat est prévu pour le personnel statutaire, suivant la même logique que pour les stagiaires. En outre, nous avons élaboré une brochure d'accueil. L'intervenant indique par la même occasion que l'encadrement des nouveaux collaborateurs ne sera optimal que quand l'effectif du cadre moyen sera au complet. En attendant, nous veillons à ne pas être confrontés à un afflux massif de nouveaux collaborateurs, car nous avons conscience qu'il n'est actuellement pas possible de garantir un accueil adéquat à autant de personnes.

M. Vandenput a expliqué sa visite à l'aéroport de Bruxelles-National. Il est vrai que nous manquons de personnel pour l'organisation des contrôles aux frontières. C'est pourquoi il convient de développer la polyvalence de cette fonction. C'est un travail de longue haleine. Cette polyvalence est, par exemple, déjà fortement présente au sein de la LPA de Gosselies. Il est possible d'affecter des agents du site aux contrôles des frontières lorsque cela s'avère nécessaire. Nous allons examiner, en concertation avec les syndicats, la possibilité de mettre en place un tel système au sein de l'aéroport de Bruxelles-National.

— *Orientation client*

La recommandation visant à adopter une approche "orienté client" n'est pas nouvelle. Le CAF, dans son évaluation réalisée en 2015, formulait déjà une recommandation similaire. Une première étape a déjà été franchie, car, désormais, chaque site est tenu de conserver une liste de ses clients et partenaires. Le voyageur est bien évidemment considéré comme un client de la LPA. La deuxième étape consiste à instaurer des consultations avec les clients dans le but d'identifier leurs besoins et leurs attentes. La troisième étape consiste à informer les clients dans quelle mesure nous pourrions satisfaire les besoins et attentes en question. Une série de procédures seront standardisées afin de mener à bien cet exercice. En outre, il conviendra d'effectuer un travail sur mesure afin de satisfaire, dans la mesure du possible, certains clients qui se trouvent sur certains sites en particulier.

— *Intégrité*

Le Comité P mène actuellement une enquête sur le leadership et l'intégrité au sein de la LPA. Cet audit découle des recommandations émises par le Comité P dans le cadre de l'affaire Chovanec. Dans le cadre de son enquête, le Comité P a non seulement interrogé l'intervenant, mais également tous les officiers et membres du personnel de niveau A. Il s'est également entretenu avec certains membres du personnel de la LPA de manière confidentielle. L'intervenant perçoit

géraadpleegd. Op statutair vlak is een systeem van mentorschap voorzien, net als het volgen van stages. Daarnaast werd werk gemaakt van een onthaalbrochure. De spreker geeft tegelijk aan dat de omkadering van nieuw personeel pas optimaal zal verlopen wanneer het middenkader voltallig zal zijn. In afwachting wordt erop toegezien dat er geen massale instroom plaatsvindt van nieuwe medewerkers, en dat vanuit het besef dat in dat geval geen passend onthaal kan worden georganiseerd.

De heer Vandenput heeft getuigd over zijn plaatsbezoek aan Brussel-Nationaal. Het klopt dat er onvoldoende capaciteit voor de organisatie van de grenscontroles. Daarom is het aangewezen om werk te maken van de polyvalentie van die functie. Dat is een werk van lange adem. Die polyvalentie is bijvoorbeeld al sterk aanwezig bij de LPA van Gosselies. Daar is het mogelijk om mensen in te schakelen voor grenscontroles wanneer dat nodig is. Samen met de vakorganisaties zal worden onderzocht hoe dat ook in Brussel-Nationaal kan worden bewerkstelligd.

— *Klantgerichtheid*

De aanbeveling om te werken rond klantgerichtheid is niet nieuw. De CAF-evaluatie van 2015 formuleerde daarover al een aanbeveling. Op dat vlak werd reeds een eerste stap gezet, die erin bestaat om voor elke locatie de lijst van klanten en partners vast te leggen. De reiziger is uiteraard ook één van de klanten van de LPA. De tweede stap bestaat erin overleg te plegen met de klanten met de bedoeling om hun noden en verwachtingen te kennen. In een derde fase zal gecommuniceerd worden aan de klanten hoe en in welke mate aan hun noden en verwachtingen tegemoet zal worden gekomen. Bij die oefening zullen een aantal processen worden gestandaardiseerd. Daarnaast zal ook maatwerk nodig zijn ten aanzien van bepaalde klanten die eigen zijn aan een bepaalde locatie, en dat uiteraard in de mate van het mogelijke.

— *Integriteit*

Momenteel loopt bij het Comité P een onderzoek omtrent leiderschap en integriteit bij de LPA. Die audit vloeit voort uit de aanbevelingen van het Comité P in de zaak Chovanec. In het kader van dat onderzoek heeft het Comité P niet alleen de spreker bevraagd, maar ook alle officieren en personeelsleden van niveau A. Het heeft ook een aantal personeelsleden van de LPA ontmoet, en dat op vertrouwelijke basis. De spreker ervaart het als positief dat ook personeelsleden die niet door het

positivement le fait que les collaborateurs qui n'ont pas été interrogés par le Comité P ont décidé spontanément de faire part de certains éléments. Cela témoigne de l'engagement du personnel de la LPA envers l'unité et de la volonté d'améliorer son fonctionnement.

— GPI 48

L'intervenant aborde ensuite les initiatives développées afin de se conformer aux obligations reprises dans la circulaire GPI 48. Tout d'abord, un gestionnaire de projets a été désigné. Cet agent sera chargé de développer des solutions pour pallier le manque d'infrastructures (comme le manque de stands de tir) sous la forme de projets à mettre en place au sein du réseau de la LPA. Par exemple, il a été convenu il y a peu que le fort de Hollogne, situé près de l'aéroport de Bierset, pourra servir de stand de tir pour la LPA. Cette initiative se répercutera cependant sur la capacité de personnel opérationnel disponible au sein de la LPA. Nous sommes toutefois conscients que ces formations sont essentielles pour garantir la sécurité des agents des forces de l'ordre et celle de leur environnement.

— Bonnes pratiques

Il est évident que les bonnes pratiques ont été enregistrées et partagées sur le SharePoint. Lorsque l'on constate l'existence de bonnes pratiques, ces dernières sont transmises aux autres collaborateurs. Dans la mesure du possible, elles sont également mises en place sur les autres sites de la LPA. Par exemple, les projets Avia, qui bénéficient désormais d'une reconnaissance internationale, étaient à l'origine des projets pilotes lancés au sein de la LPA de Wevelgem.

— Absentéisme

La proportion d'abus reflétés par les chiffres sur l'absentéisme est relativement limitée. Le taux d'absentéisme au niveau du cadre moyen est effectivement un facteur important dans cette problématique. Étant donné le manque d'effectif à ce niveau, un nombre limité d'abus suffit à affecter l'ensemble de l'organisation. Selon les informations dont dispose l'intervenant, seuls trois cas d'absentéisme abusif sont répertoriés.

— Sécurité privée

M. De Block indique que certains incidents ont effectivement éclaté entre les agents de la LPA et le personnel d'entreprises privées de gardiennage. Il est généralement possible d'éviter de genre de situations en assurant une bonne communication entre les deux parties sur le terrain ainsi qu'entre leur hiérarchie respective. La transparence

Comité P waren aangezocht, zelf het initiatief hebben genomen om bepaalde zaken aan te kaarten. Het toont het engagement aan van het personeel van de LPA om de organisatie van de entiteit beter te maken.

— GPI 48

Daarnaast gaat de spreker in op de initiatieven die werden ontwikkeld om te voldoen aan de verplichtingen op grond van de Omzendbrief GPI 48. Vooreerst werd een projectbeheerder aangewezen. Dat is een officier die projectmatig binnen het netwerk van de LPA op zoek zal gaan naar oplossingen voor het gebrek aan infrastructuur (bijvoorbeeld het gebrek aan schietstanden). Zeer recent werd er bijvoorbeeld voor gezorgd dat het fort van Hollogne, in de buurt van de luchthaven van Bierset, dienst zal kunnen doen als schietstand voor de LPA. Dit initiatief zal evenwel een negatieve impact hebben op de beschikbare operationele personeelscapaciteit van de LPA. Tegelijk leeft het besef dat die vormingen essentieel zijn voor het waarborgen van de veiligheid van de politiemann- of vrouw zelf en die van zijn of haar omgeving.

— Goede praktijken

Vanzelfsprekend worden de goede praktijken opgeslagen op en gedeeld via de SharePoint. Wanneer goede praktijken worden gedetecteerd, worden zij gecommuniceerd naar de andere personeelsleden. Indien mogelijk, worden zij uitgerold in de andere locaties van de LPA. Een voorbeeld daarvan zijn de Avia-acties, die inmiddels internationale erkenning genieten maar oorspronkelijk als pilootproject zijn opgestart bij de LPA van Wevelgem.

— Absenteïsme

Het aandeel van de misbruiken in de cijfers van het absentéisme is relatief beperkt. Een belangrijk gegeven binnen deze problematiek is inderdaad de afwezigheidsgraad op het niveau van het middenkader. Aangezien dit kader onvoldoende ingevuld is, volstaat al een beperkt aantal gevallen van misbruik opdat de gehele organisatie daaronder lijdt. De spreker heeft kennis van in totaal 3 gevallen van manifest misbruik.

— Private veiligheid

De heer De Block geeft aan dat er inderdaad een aantal incidenten hebben plaatsgevonden tussen personeelsleden van de LPA en personeelsleden van private bewakingsondernemingen. Die situaties zijn veelal te voorkomen aan de hand van een goede communicatie tussen beide op het terrein enerzijds, en tussen

et l'orientation client sont également des éléments clés à ce sujet. Nous engagerons des concertations avec le secteur de la sécurité privée dès que cela s'avérera nécessaire.

— *Communication avec le SAT et le cabinet*

Le Comité P, dans ses recommandations sur l'affaire Chovanec, souligne l'importance du respect de la communication avec la hiérarchie.

Conformément à la législation, les supérieurs hiérarchiques de l'intervenant sont notamment le directeur général de la police administrative et le commissaire général de la police fédérale. Par conséquent, la communication en amont doit passer par eux. En pratique, cela ne pose aucun problème. Si un cabinet ministériel s'adresse directement à la direction de l'intervenant, sa hiérarchie en est informée.

— *Politique d'éloignement*

Pour la question relative à une éventuelle externalisation des missions d'éloignement, l'intervenant se réfère à sa réponse apportée dans le cadre des débats sur le rapport de la Commission Bossuyt: il appartient au Parlement de déterminer qui est responsable de l'exécution des missions de retour forcé (DOC 55 1707/001).

L'intervenant soutient fermement la mise en place d'un tel screening afin de sélectionner les personnes qui se chargeront de ces missions. Il convient également de se concentrer sur les formations et les entraînements continus. Il existe actuellement une procédure de screening et de sélection. Un psychologue assiste la commission en charge de cette sélection. En effet, le personnel qui effectue de telles missions doit, en particulier, veiller au respect de la dignité humaine et des droits de l'Homme. Cela signifie que certaines personnes ne réussissent pas la procédure de sélection actuellement en place parce qu'elles ne répondent pas aux critères préalablement définis.

Les états de frais des agents lors de telles missions sont bien soumis à un contrôle par la direction des Finances (direction interne à la Police fédérale mais indépendante de la LPA).

En outre, des concertations presque quotidiennes sont organisées avec l'Office des Étrangers à propos de la répartition des moyens disponibles pour l'exécution des missions d'éloignement. La LPA s'engage, pour de telles missions, à faire appel un maximum aux services de Frontex (pour le *Frontex Application for Return* (FAR)).

de hiérarchie van beide anderzijds. Transparantie en klantgerichtheid zijn ook op dat vlak de sleutelwoorden. Indien nodig, zal met de sector van de private veiligheid overleg worden gepleegd.

— *Communicatie met de SAT en het kabinet*

In de aanbevelingen van het Comité P aangaande de zaak Chovanec wordt het belang onderstreept van het respect voor de hiërarchische communicatielijnen.

De wet identificeert de hiërarchisch oversten van de spreker, met name de directeur-generaal van de bestuurlijke politie en de commissaris-generaal van de federale politie. De communicatie naar boven dient dan ook via hen te verlopen. In de praktijk zorgt deze situatie allerminst voor problemen. Indien een ministerieel kabinet de directie van de spreker rechtstreeks benadert, wordt zijn hiërarchie daarvan op de hoogte gebracht.

— *Verwijderingsbeleid*

Voor de vraag naar de eventuele uitbesteding van verwijderingsopdrachten aan een externe partner verwijst de spreker naar zijn antwoord in het kader van de bespreking van het rapport-Bossuyt: het komt het Parlement toe om te bepalen wie instaat voor de uitvoering van opdrachten van gedwongen terugkeer (DOC 55 1707/001).

De spreker is absoluut voorstander van een degelijke screening en selectie van de personen die instaan voor dergelijke opdrachten. Er moet ook aandacht zijn voor blijvende vormingen en trainingen. Momenteel is er inderdaad een procedure van screening en selectie in voege. Een psycholoog staat de commissie die daarvoor instaat bij. Het personeel dat dergelijke opdrachten uitvoert, dient immers in het bijzonder aandacht te hebben voor het respect voor menselijke waardigheid en voor de mensenrechten. Dat betekent inderdaad dat een aantal mensen de in voege zijnde selectieprocedure niet overleven omdat zij niet aan de vooropgestelde standaarden voldoen.

De onkostenstaten van de personeelsleden bij dergelijke missies zijn wel degelijk aan een controle onderworpen. De directie Financiën (een interne directie bij de Federale Politie maar onafhankelijk van de LPA) is met die controletaak belast.

Voorts wordt quasi dagelijks overleg gepleegd met de Dienst Vreemdelingenzaken voor wat betreft de verdeling van de beschikbare middelen voor de uitvoeringen van de verwijderingsopdrachten. De LPA engageert zich om voor dergelijke opdrachten op maximale wijze een beroep te doen op de diensten van het reservatiebureau

En effet, les frais sont alors pris en charge par Frontex et non par l'État belge.

L'intervenant n'est pas d'accord avec les accusations de violences physiques qui auraient été commises par des agents de la LPA à l'encontre de personnes en procédure d'éloignement. Certes, il ne faut pas exclure tous les faits qui ont été dénoncés, mais l'intervenant constate, sur base d'informations recueillies auprès de l'AIG et Myria, que lorsque de tels incidents sont rapportés, il est souvent très difficile de vérifier la fiabilité de ces informations et de la personne qui les déclare. Il arrive souvent qu'un incident soit rapporté des mois, voire des années après la procédure d'éloignement. Les enquêtes menées sur de telles affaires révèlent souvent que les explications de la personne concernée ne coïncident pas avec le contenu du dossier. Nous constituons un dossier pour chaque personne faisant l'objet d'une procédure d'éloignement. Ce dossier retrace l'ensemble des étapes de la procédure d'éloignement, heure par heure, en mettant l'accent sur les éventuels problèmes médicaux qui seraient survenus, l'éventuel recours à la contrainte, etc. Les dossiers peuvent être soumis à tout moment et utilisés comme éléments de preuve dans une procédure judiciaire.

Concernant le manque de contrôles effectués par l'AIG sur les procédures d'éloignement que vous avez soulevé, il s'avère que l'AIG, comme de nombreux autres services de police, est également en sous-effectif. Cependant, l'AIG peut se présenter à tout moment, donc inopinément, pour effectuer un contrôle sur une procédure d'éloignement forcé.

En 2020, il y a eu beaucoup moins de missions d'éloignement en raison des mesures sanitaires en vigueur. Dès le départ, nous avons décidé de confier ces missions exclusivement sur une base volontaire. Personne n'a été contraint à effectuer ces missions. Nous avons toujours fait preuve de compréhension à l'égard des agents qui ne souhaitent pas s'en charger et ces derniers n'étaient pas jugés sur ce choix.

Le service concerné sera ravi d'accueillir les membres et de leur organiser une visite. Le service tient également des concertations constructives, notamment avec Myria. Ces échanges honnêtes et ouverts ont permis de mettre fin à plusieurs idées reçues sur le retour forcé.

La rapporteure,

Yngvild INGELS

Le Président,

Ortwin DEPOORTERE

van Frontex (*Frontex Application for Return (FAR)*). In dat geval worden de kosten immers in rekening genomen door Frontex, en niet door de Belgische Staat.

De spreker gaat niet akkoord met de stelling dat het slaan van te verwijderen personen door personeelsleden van de LPA een realiteit is. Uiteraard kunnen bepaalde zaken niet volledig worden uitgesloten. Wel stelt de spreker op basis van informatie van de AIG en van Myria vast dat wanneer dergelijke incidenten worden gerapporteerd, het vaak erg moeilijk is om de betrouwbaarheid van die informatie en van de bron te onderzoeken. Vaak wordt pas na verloop van maanden of jaren na de eigenlijke verwijdering over een incident gerapporteerd. Bij onderzoek naar dergelijke zaken wordt vaak vastgesteld dat de verklaringen van de betrokkene niet overeenstemmen met de inhoud van het dossier. Over elke te verwijderen persoon wordt een volledig dossier samengesteld, waarin het gehele verloop van de verwijdering uur per uur wordt beschreven, met aandacht voor de eventuele medische problemen die zich hebben voorgedaan, de eventuele dwangmiddelen die zijn aangewend, enz. De dossiers kunnen te allen tijde worden voorgelegd en als bewijsstuk worden gehanteerd in een gerechtelijke procedure.

Wat betreft de stelling dat de AIG onvoldoende controles op verwijderingen uitvoert, geldt de vaststelling dat ook de AIG, net als heel wat andere politiediensten, kampt met een tekort aan personeel. Wel is het zo dat de AIG zich op elk ogenblik, en dus ook onaangekondigd, kan aanbieden voor een controle op een gedwongen verwijdering.

In 2020 werden heel wat minder verwijderingsopdrachten uitgevoerd ingevolge de aandacht voor de gezondheidsmaatregelen. Van in het begin werd de resolute keuze gemaakt om voor deze opdrachten enkel te werken met vrijwilligers. Niemand werd verplicht om die taken uit te voeren. Wie het werk niet wenste te doen, kon rekenen op begrip en werd daar niet op beoordeeld.

De leden die een bezoek wensen te brengen aan de betrokken dienst, zullen met genoegen worden onthaald en rondgeleid. De dienst pleegt ook op constructieve wijze overleg met onder meer Myria. Die eerlijke en open communicatie heeft een einde kunnen maken aan een aantal heersende mythes over de gedwongen terugkeer.

De rapportrice,

Yngvild INGELS

De voorzitter,

Ortwin DEPOORTERE